



2018

NORD-PAS-DE-CALAIS



**PLAN
D' ACTIONS
RÉGIONALES**

- FORMATIONS -

NOS VALEURS : PROXIMITÉ, SOLIDARITÉ, PARITARISME AU CŒUR DE NOS ACTIONS

La délégation ANFH Nord Pas-de-Calais a le plaisir de vous présenter son Plan d'actions régionales (PAR) 2018.

Ce PAR 2018 est la déclinaison des engagements de nos instances nationales et régionales qui s'inscrivent dans les 3 axes de notre projet stratégique :

- Former pour permettre l'évolution des compétences et des qualifications de tous les agents, toute catégorie professionnelle confondue.
- Anticiper et soutenir les stratégies des établissements,
- Favoriser l'accès à la formation, la transmission des savoirs et le partage des pratiques.

L'environnement sanitaire et médico-social, mais également celui de la formation est en pleine mutation, aussi sous l'impulsion des instances régionales, l'ANFH Nord Pas-de-Calais œuvre pour adapter son offre de services et son fonctionnement.

Dans cet objectif, nous avons courant mars 2017, au cours de plusieurs réunions d'échanges, procédé au recueil des besoins et attentes des établissements et des agents.

Enfin, dans le cadre de la nouvelle région, nous avons identifié avec la délégation Picardie les actions communes aux deux territoires que nous vous présentons dans l'offre socle. Cette offre, est identifiable par le pictogramme suivant :



Vous trouverez dans cette 1^{ère} édition, l'ensemble de notre offre de formation et de nos dispositifs d'appuis avec en première partie, une présentation par filière :

- Filière achat, logistique, ingénierie et maintenance technique (déploiement Safitech)
- Filière management, gestion et aide à la décision
- Filière soins, social, éducatif, psychologie et culturel
- Filière gestion de l'information et système d'information
- Filière qualité, hygiène, sécurité, environnement
- Filière médicale

En 2^e partie, vous trouverez le contenu des programmes de formation, conférences et dispositifs d'appuis notamment les appuis au déploiement des GHT et de la GPMC.

Le format, la structuration des contenus, la mise en page du PAR 2018 ont été réalisés afin de vous faciliter l'utilisation du support et sa communication au sein de vos services.

Vous pouvez également consulter notre site régional www.anfh.fr/nord-pas-de-calais qui outre la version dématérialisée du PAR peut vous fournir de multiples informations susceptibles de vous accompagner dans votre quotidien.

Le Président Régional,
Stéphane Louchart

Pour le Délégué Régional et l'équipe ANFH
Natalie Delgrange, Déléguée Régionale Adjointe

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET MODALITÉS D'INSCRIPTION

LES DIFFÉRENCES ENTRE AFR/AFN/AFC/CONF/DA

AFR

ACTION DE FORMATION RÉGIONALE

Ce sont des actions financées sur les fonds régionaux mutualisés de l'ANFH. Les frais de pédagogie et de restauration sont pris en charge par l'ANFH.

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'établissement.

AFN

ACTION DE FORMATION NATIONALE

Ce sont des actions financées sur les fonds nationaux de l'ANFH. Les frais de pédagogie sont pris en charge sur les fonds nationaux, et les frais de restauration sont pris en charge sur les fonds régionaux ANFH.

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'établissement.

AFC

ACTION DE FORMATION COORDONNÉE

Ce sont des actions de formation achetées par l'ANFH mais financées sur le plan de formation des établissements. Les frais de pédagogie, restauration, déplacement sont financés par les plans de formation des établissements concernés. En cas de session inter établissements, le coût pédagogique est imputé au prorata du nombre d'agents de chaque établissement. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'établissement.

CONF

CONFÉRENCE MANAGÉRIALE

Les conférences Managériales sont de nouveaux espaces d'échanges autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. C'est un moment privilégié qui doit permettre à chacun de prendre du recul face à sa pratique professionnelle, de s'interroger pour la faire évoluer.

L'ANFH finance les frais de pédagogie et de restauration sur les fonds régionaux mutualisés. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'établissement.

DA

DISPOSITIF D'APPUI

Ce sont des dispositifs apportant un appui aux établissements et regroupant plusieurs formations autour d'une thématique commune. On y retrouve des formations sur l'accompagnement à la GPMC, sur la mise en œuvre du DPC, Guichet Cadres...

L'ANFH finance les frais de pédagogie et de restauration sur les fonds régionaux mutualisés. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'établissement.

IMPORTANT

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Pour les AFR, AFN, AFC, SAFITECH, DA

Le recensement de l'intégralité de vos besoins de formation sur les actions du PAR est à nous transmettre avant le 17 novembre 2017



Pour s'inscrire, le document « demande d'inscription » est à nous retourner **impérativement**, dûment complété, par courriel ou courrier **avant le 17 novembre 2017**

Pour les thématiques dont les dates de session ne sont pas communiquées, il convient de transmettre à l'ANFH vos intentions d'inscription en nombre d'agents prévisionnels, ou nom de participants.

Pour les CONF

Les inscriptions se font quelques mois avant la date de la conférence par une information ciblée. Le nombre maximum de managers pouvant s'y inscrire est limité à 50 personnes, aussi, nous vous informons dès que la conférence est complète et vous confirmons les inscriptions quelques jours avant la conférence.



Particularité pour le personnel médical

Si le personnel médical souhaite participer aux formations que nous proposons et qui leur sont ouvertes, les modalités de financement varient de celles déterminées pour les agents de la FPH. En effet, dans la mesure où nous ne disposons pas de fonds mutualisés régionaux pour cette catégorie de personnel, les frais de pédagogie, de déplacement de restauration et d'hébergement sont à prendre en charge sur **le plan de DPC médical de l'établissement**.








POSSIBILITÉ DE FORMATION EN INTRA

Toutes les thématiques achetées par l'ANFH, peuvent être redéployées pour votre établissement ou votre groupement en INTRA. Pour ce faire, il suffit de prendre contact auprès de la délégation qui identifiera avec vous la période souhaitée de déploiement et établira ensuite le bon de commande avec l'organisme une fois les dates et les participants identifiés.

La liste des participants doit être communiquée à minima 1 mois avant la formation. Il convient de constituer un groupe de 8 à 15 personnes.



1 ACHAT, LOGISTIQUE, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS				
AFN	Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins	3	AFN14	62
CONDITIONS DE TRAVAIL				
AFN	Développement durable et pratiques professionnelles  	3	AFN25	73
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière  	3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité 	3	AFN28	78
AFN	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	3	AFN29	80
DÉPLOIEMENT DE LA GPMC				
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences 	4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel  	4	DAGMPC04	84
FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)				
DA	Word Initiation	1	DA FOAD06	93
DA	Word perfectionnement	1	DA FOAD07	94
FOAD - EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE				
DA	Management intergénérationnel	3	DA FOAD08	95
DA	Gestion du temps	2	DA FOAD09	96
DA	Gestion du stress	3	DA FOAD10	97
DA	Gestion des conflits	3	DA FOAD11	98
DA	Bien communiquer	2	DA FOAD12	99
HAPII - HANDICAP ACCOMPAGNEMENT PROBLÉMATIQUE INAPTITUDE INSERTION				
Présentation du dispositif HAPII				100
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII12	101
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII13	102
DA	HAPII - Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion	12	DA HAPII14	103
MISE À NIVEAU - SAVOIR DE BASE				
DA	Compétences clés		DA CC15	104


TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
---------------	--------------------------	----------------	----------------	------

PARCOURS MÉTIERS

Présentation du dispositif SAFITECH				108	
Parcours de professionnalisation de la filière logistique					
AFC	Tronc commun Manager		15	PTCM	112
AFR	Hôtellerie - Manager		10	PMMH	141
AFR	Hôtellerie - Opérateur		6,5	PMOH	180
AFR	Restauration - Manager		7	PMMR	124
AFR	Restauration - Opérateur		3	PMOR	167
AFC	Gestion des entrepôts Manager		8	PMME	135
AFC	Gestion des entrepôts Opérateur		5	PMOE	176
AFR	Transport des biens et des personnes Manager		8	PMMT	130
AFR	Transport des biens et des personnes Opérateur		3	PMOT	175
AFC	Parcours linge Manager		6	PMML	120
AFC	Parcours linge Opérateur		6	PMOL	163
AFC	Tronc commun Opérateur		5	PTCO	158
AFC	Parcours d'amélioration continue Manager - Filière logistique		10,5	PACM	153
AFC	Parcours d'amélioration continue Opérateur - Filière logistique		1	PACO	187
Parcours de professionnalisation de la filière technique					
AFC	Tronc commun Manager les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière		15	TTCM	186
AFC	Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière (batiment maintenance opérationnelle)		9	TCOT	197
AFC	Métier du Bâtiment Manager		8	TMMB	203
AFC	Métier du Bâtiment Opérateur		8	TMOB	209
AFC	Métier de la Maintenance Manager		16	TMMM	214
AFC	Métier de la Maintenance Opérateur		8	TMOM	223
AFC	Amélioration Continue Manager		8	TACM	229
AFC	Amélioration Continue Opérateur		4	TACO	234
CONF	Accompagner le changement		1	CONF 01	287
CONF	Le collectif de travail comme levier de la QVT		1	CONF02	288
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager		3	AFR25	294



2 MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT DES GHT				
AFN	Journée d'information "la loi de santé, le décret GHT et ses impacts sur la fonction formation"	 1	AFN01	37
AFN	Coopérations & complémentarités territoriales	 2	AFN02	38
DA	Coordination de la formation continue au sein d'un GHT	  6	DA GHT01	39
DA	Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction	 4	DA GHT03	40
DA	Élaboration et mise en œuvre du plan de formation. (Module 1)	 2	DA GHT04	41
DA	Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT (Module 2)	 2	DA GHT05	42
DA	Parcours de formation modulaire sur les pre-requis et évolutions des SI dans le cadre des GHT	 3	DA GHT06	43
ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS				
AFR	La relation avec les familles des résidents en EHPAD	  3	AFR02	45
AFN	L'humour en situation professionnelle	  3	AFN03	46
AFR	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	  3	AFR05	48
CONDITIONS DE TRAVAIL				
AFN	Reclassement professionnel et reconversion	 en cours	AFN22	72
AFN	Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail : impact sur l'encadrement d'équipe (Module 1)	  1	AFN23	74
AFN	Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail : piloter sa mise en place (Module 2)	  2+1	AFN24	75
AFN	Développement durable et pratiques professionnelles	  3	AFN25	73
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	  3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité	 3	AFN28	78
AFN	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	3	AFN29	80
DÉPLOIEMENT DE LA GPMC				
DA	Construire et animer une démarche GPMC - Sensibilisation	 2	DAGMPC01	81
DA	Construire et animer une démarche GPMC - Accompagnement	 4	DAGMPC02	82
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences	 4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel	  4	DAGMPC04	84
DA	Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH	 2	DAGMPC05	85
DA	Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel	 3	DAGMPC06	86

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
DA	Parcours Professionnel, carrière et rémunération	2	DAGPMC07	87

FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)

DA	Word Initiation	1	DA FOAD06	93
DA	Word perfectionnement	1	DA FOAD07	94

FOAD - EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

DA	Management intergénérationnel	3	DA FOAD08	95
DA	Gestion du temps	2	DA FOAD09	96
DA	Gestion du stress	3	DA FOAD10	97
DA	Gestion des conflits	3	DA FOAD11	98
DA	Bien communiquer	2	DA FOAD12	99

HAPII - HANDICAP ACCOMPAGNEMENT PROBLÉMATIQUE INAPTITUDE INSERTION

Présentation du dispositif HAPII				100
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII12	101
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII13	102
DA	HAPII - Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion	12	DA HAPII14	103


MISE À NIVEAU - SAVOIR DE BASE

DA	Compétences clés		DA CC15	104
----	------------------	--	---------	-----

MISE EN ŒUVRE DU DPC

DA	Elaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	 	5	DA DPC01	105
DA	Elaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC		3	DA DPC02	106
DA	Etre référent DPC	 	3	DA DPC04	107
DA	Impliquer la communauté médicale hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du DPC Médical		6	DA DPC05	108

NOUVEAU MODE APPRENTISSAGE

AFN	Comment intégrer les nouvelles modes d'apprentissage dans la politique formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées ?		en cours	AFN30	109
-----	--	---	----------	-------	-----

PARCOURS MÉTIERS

DA	Dispositif Guichet Cadres		DAGC	254	
DA	Parcours de formation au management - Leadership d'équipe niveau 1		2	DA GC01	255
DA	Parcours de formation au management - Leadership d'équipe niveau 2		2	DA GC02	256
DA	Parcours de formation au management - Manager son équipe en tenant compte des axes de la politique sociale de son établissement		2	DA GC03	257
DA	Parcours de formation au management - Entretien d'évaluation efficace		2	DA GC04	258
DA	Parcours de formation au management - Entretien d'évaluation au service du management		2	DA GC05	259


TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
DA	Parcours de formation au management - Module Faire de l'évaluation un levier pour sa politique RH		2	DA GC06	260
DA	Parcours de formation au management - Mobiliser dans l'action		2	DA GC07	261
DA	Parcours de formation au management - donner du sens à l'action		2	DA GC08	262
DA	Parcours de formation au management - Rendre ses équipes créatives		2	DA GC09	263
DA	Parcours de formation au management - Faire face à l'imprévu		2	DA GC10	264
DA	Parcours de formation au management - optimiser l'organisation de son service		2	DA GC11	265
DA	Parcours de formation au management - Anticiper la charge de travail pour assurer la continuité de service		2	DA GC12	266
DA	Parcours de formation au management - Module : faire circuler et partager l'information RH		2	DA GC13	267
DA	Parcours de formation au management - Module : Utiliser un système de pilotage RH		2	DA GC14	268
DA	Parcours de formation au management - Module : Construire et utiliser un système de pilotage RH		2	DA GC15	269
DA	Parcours de formation au management - Développer une relation de partenariat avec ses clients		2	DA GC16	270
DA	Parcours de formation au management - Savoir "mobiliser" son client pour lui permettre un choix éclairé		2	DA GC17	271
DA	Parcours de formation au management - L'innovation au service des clients		2	DA GC18	272
DA	Parcours de formation au management - Module : construire une réponse adaptée aux besoins de ses clients		2	DA GC19	273
DA	Parcours de formation au management - Savoir adapter l'organisation aux besoins et aux attentes de ses clients		2	DA GC20	274
DA	Parcours de formation au management - Organiser le suivi qualité des actions du service		2	DA GC21	275
DA	Parcours de formation au management - Élaborer une politique d'amélioration des prestations		2	DA GC22	276
DA	Parcours de formation au management - Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein de son service		2	DA GC23	277
DA	Parcours de formation au management - Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein des établissements		2	DA GC24	278
DA	Parcours de formation au management - Mettre en cohérence stratégie de pôle et attentes des clients		2	DA GC25	279

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
DA	Parcours de formation au management - Réorganiser son programme stratégique en fonction des aléas 	2	DA GC26	280
DA	Parcours de formation au management - Les outils de la veille stratégique 	2	DA GC27	281
DA	Parcours de formation au management - Utiliser les outils de la veille stratégique pour évaluer son action 	2	DA GC28	282
DA	Parcours de formation au management - Processus de veille et réflexion stratégique 	2	DA GC29	283
DA	Parcours de formation au management - Evaluer et gérer les risques liés à l'environnement du travail 	2	DA GC30	284
DA	Parcours de formation au management - Développer une politique de prévention des risques 	2	DA GC31	285
DA	Parcours de formation au management - Atelier de co-développement. 	3	DA GC32	286
CONF	 Accompagner le changement  	1	CONF 01	287
CONF	 Le collectif de travail comme levier de la QVT  	1	CONF02	288
AFR	La gestion des plannings. 	3	AFR23	294
AFR	Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution 	3	AFR24	295
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager 	3	AFR25	296



3 SOINS, SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS				
AFR	Alzheimer : Quelles techniques de soins 	3	AFR01	44
AFR	La relation avec les familles des résidents en EHPAD  	3	AFR02	45
AFN	L'humour en situation professionnelle  	3	AFN03	46
AFN	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée  	2	AFN04	47
AFN	Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale 	3	AFN05	48
AFN	Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère 	3	AFN06	49
AFN	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH 	3	AFN32	50
AFR	Situation de soins et bienveillance auprès des personnes âgées  	4	AFR26	51
AFN	Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité globale des établissements de santé 	en cours	AFN07	52
AFN	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé 	en cours	AFN08	53
AFN	Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en Ehpad) 	en cours	AFN09	54
AFN	Accompagnement et la prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA) 	en cours	AFN10	55
AFN	Soins de support en cancérologie 	en cours	AFN11	56
AFR	Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD	3	AFR03	57
AFR	Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD 	3	AFR04	58
AFR	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient  	3	AFR05	59
AFN	Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	3	AFN12	60
AFN	Amélioration de la pertinence des soins en équipe	3	AFN13	61
AFN	Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins	3	AFN14	62

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFN	Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales	3	AFN15	63
AFN	Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle	3	AFN16	64
AFN	Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficace	3	AFN17	65
AFN	Prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie 	3	AFN18	66
AFN	Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapies orales	3	AFN19	67
AFN	Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires	2	AFN20	68
AFR	Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables - latrogénie médicamenteuse	2	AFR06	69

CONDITIONS DE TRAVAIL


























AFN	Développement durable et pratiques professionnelles  	3	AFN25	73
AFN	Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux  	4	AFN26	76
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière  	3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité 	3	AFN28	78
AFR	Travailler la nuit  	3	AFR07	79
AFN	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	3	AFN29	80



DÉPLOIEMENT DE LA GPMC

DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences 	4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel  	4	DAGMPC04	84

FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)




DA	Hygiène des mains	0,5	DA FOAD01	88
DA	Précautions standard	0,5	DA FOAD02	89
DA	Entretien des locaux	1	DA FOAD03	90
DA	Le port des masques	0,5	DA FOAD04	91
DA	Le port des gants	0,5	DA FOAD05	92
DA	Word Initiation	1	DA FOAD06	93
DA	Word perfectionnement	1	DA FOAD07	94

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE	
FOAD - EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE					
DA	Management intergénérationnel	3	DA FOAD08	95	
DA	Gestion du temps	2	DA FOAD09	96	
DA	Gestion du stress	3	DA FOAD10	97	
DA	Gestion des conflits	3	DA FOAD11	98	
DA	Bien communiquer	2	DA FOAD12	99	
HAPII - HANDICAP ACCOMPAGNEMENT PROBLÉMATIQUE INAPTITUDE INSERTION					
Présentation du dispositif HAPII				100	
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII12	101	
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII13	102	
DA	HAPII - Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion	12	DA HAPII14	103	
MISE À NIVEAU - SAVOIR DE BASE					
DA	Compétences clés		DA CC15	104	
MISE EN ŒUVRE DU DPC					
DA	Elaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	 	5	DA DPC01	105
DA	Elaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC		3	DA DPC02	106
DA	Etre référent DPC	 	3	DA DPC04	107
PARCOURS MÉTIERS					
AFR	Agent d'administration			238	
AFR	Agent d'administration - Achats	 	2	AFR08	239
AFR	Agent d'administration - Communication	 	2	AFR09	240
AFR	Agent d'administration - Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial	 	3	AFR10	241
AFR	Agent d'administration - Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident	 	3	AFR11	242
AFR	Agent d'administration - Gestion du temps	 	1	AFR12	243
AFR	Agent d'administration - Paie	 	2	AFR13	244
AFR	Agent d'administration - Ressources Humaines	 	5	AFR14	246
CONF	 Accompagner le changement	 	1	CONF 01	287
CONF	 Le collectif de travail comme levier de la QVT	 	1	CONF02	288

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
AFC	Préparer son projet professionnel et son projet de formation pour Devenir Aide Soignant (Sécurisation du parcours préparant à la rentrée en formation Aide Soignant)	27	AFC AS01	289
AFC	Préparer son projet professionnel et son projet de formation pour DEVENIR INFIRMIER (Sécurisation du parcours préparant à la rentrée en formation Infirmier)	24	AFC IDE02	290
AFR	Formateurs et Tuteurs : Améliorer son rôle et les coopérations pédagogiques dans le contexte de la réforme des diplômes	5	AFR21	291
AFR	Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution 	3	AFR24	295
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager 	3	AFR25	296
















4 GESTION DE L'INFORMATION ET SYSTÈME D'INFORMATION

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT DES GHT				
DA	Parcours de formation modulaire sur les pre-requis et évolutions des SI dans le cadre des GHT	 3	DA GHT06	43
CONDITIONS DE TRAVAIL				
AFN	Développement durable et pratiques professionnelles	  3	AFN25	73
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	  3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité	 3	AFN28	78
AFN	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	3	AFN29	80
DÉPLOIEMENT DE LA GPMC				
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences	 4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel	  4	DAGMPC04	84
FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)				
DA	Word Initiation	1	DA FOAD06	93
DA	Word perfectionnement	1	DA FOAD07	94
FOAD - EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE				
DA	Management intergénérationnel	3	DA FOAD08	95
DA	Gestion du temps	2	DA FOAD09	96
DA	Gestion du stress	3	DA FOAD10	97
DA	Gestion des conflits	3	DA FOAD11	98
DA	Bien communiquer	2	DA FOAD12	99
HAPII - HANDICAP ACCOMPAGNEMENT PROBLÉMATIQUE INAPTITUDE INSERTION				
Présentation du dispositif HAPII				100
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII12	101
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII13	102
DA	HAPII - Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion	12	DA HAPII14	103

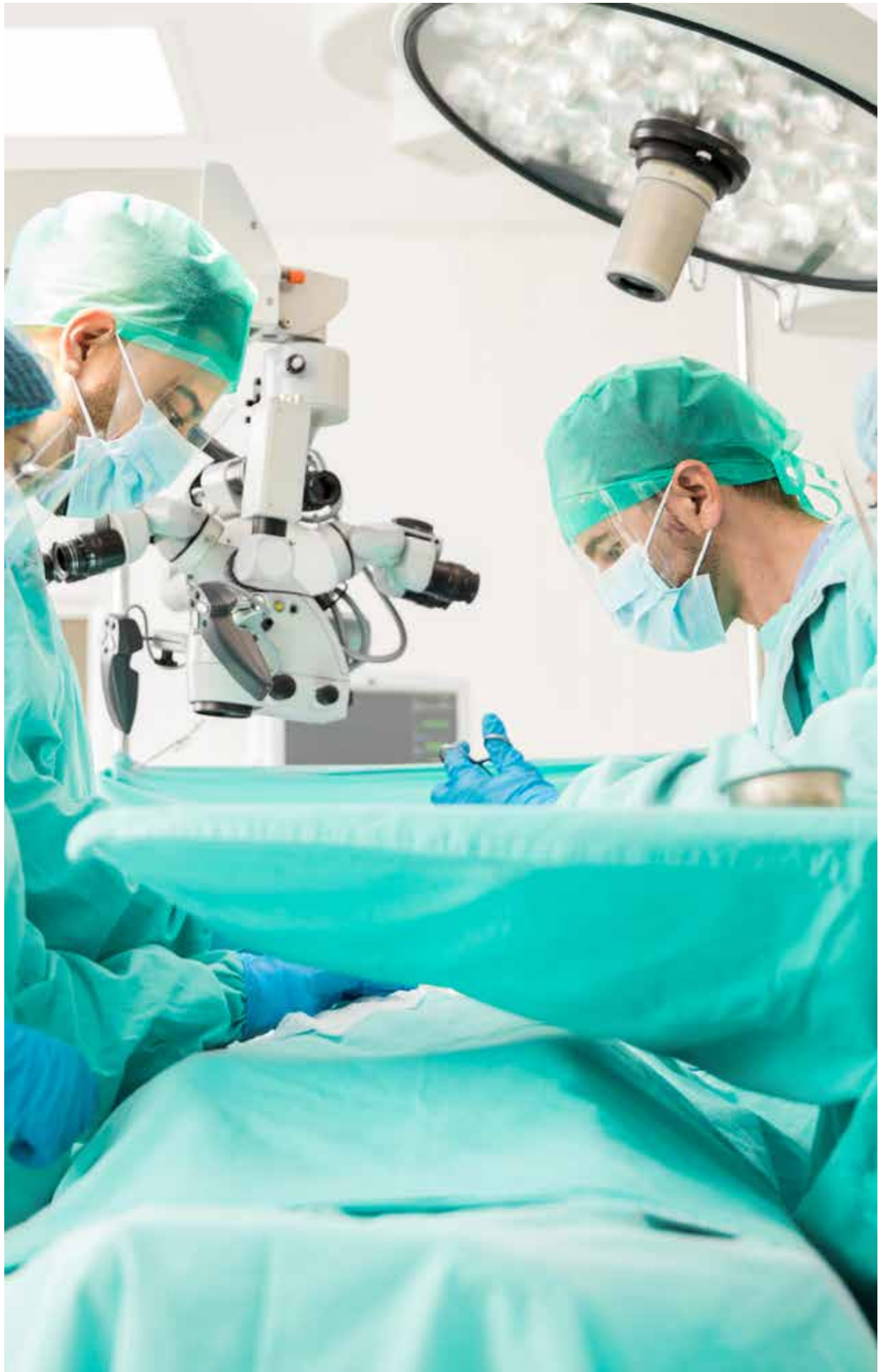
TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
MISE À NIVEAU - SAVOIR DE BASE				
DA	Compétences clés		DA CC15	104
PARCOURS MÉTIERS				
AFR	PARCOURS TIM 	24	AFR16	248
CONF	 Accompagner le changement  	1	CONF 01	287
CONF	 Le collectif de travail comme levier de la QVT  	1	CONF02	288
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager 	3	AFR25	296















5 QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS				
AFR	La relation avec les familles des résidents en EHPAD  	3	AFR02	45
AFN	Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	3	AFN12	60
CONDITIONS DE TRAVAIL				
AFN	Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail dans les établissements de la FPH 	en cours	AFN21	70
AFN	Développement durable et pratiques professionnelles  	3	AFN25	73
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière  	3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité 	3	AFN28	78
AFR	Travailler la nuit  	3	AFR07	79
AFN	Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	3	AFN29	80
DÉPLOIEMENT DE LA GPMC				
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences 	4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel  	4	DAGMPC04	84
FORMATION OUVERTE À DISTANCE (FOAD)				
DA	Hygiène des mains	0,5	DA FOAD01	88
DA	Précautions standard	0,5	DA FOAD02	89
DA	Entretien des locaux	1	DA FOAD03	90
DA	Le port des masques	0,5	DA FOAD04	91
DA	Le port des gants	0,5	DA FOAD05	92
DA	Word Initiation	1	DA FOAD06	93
DA	Word perfectionnement	1	DA FOAD07	94
FOAD - EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE				
DA	Management intergénérationnel	3	DA FOAD08	95
DA	Gestion du temps	2	DA FOAD09	96
DA	Gestion du stress	3	DA FOAD10	97
DA	Gestion des conflits	3	DA FOAD11	98
DA	Bien communiquer	2	DA FOAD12	99

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE	
HAPII - HANDICAP ACCOMPAGNEMENT PROBLÉMATIQUE INAPTITUDE INSERTION					
Présentation du dispositif HAPII				100	
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII12	101	
DA	HAPII - Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap	1	DA HAPII13	102	
DA	HAPII - Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion	12	DA HAPII14	103	
MISE À NIVEAU - SAVOIR DE BASE					
DA	Compétences clés		DA CC15	104	
PARCOURS MÉTIERS					
AFR	Agent de Bio-Nettoyage		4	AFR15	246
CONF	 Accompagner le changement	 	1	CONF 01	287
CONF	 Le collectif de travail comme levier de la QVT	 	1	CONF02	588
AFR	Professionalisation des ASH		16	AFR22	292
AFR	Outils et démarche de médiation pour le manager		3	AFR25	296



6 FORMATIONS MÉDICALES

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SOINS				
AFN	L'humour en situation professionnelle  	3	AFN03	46
AFN	Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée  	2	AFN04	47
AFN	Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale 	3	AFN05	48
AFN	Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère 	3	AFN06	49
AFN	Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH 	3	AFN32	50
AFN	Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité globale des établissements de santé 	en cours	AFN07	52
AFN	Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé 	en cours	AFN08	53
AFN	Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en Ehpad) 	en cours	AFN09	54
AFN	Accompagnement et la prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA) 	en cours	AFN10	55
AFN	Soins de support en cancérologie 	en cours	AFN11	56
AFR	Améliorer la communication avec le patient et autour du patient  	3	AFR05	59
AFN	Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	3	AFN12	60
AFN	Amélioration de la pertinence des soins en équipe	3	AFN13	61
AFN	Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales	3	AFN15	63
AFN	Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle	3	AFN16	64
AFN	Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficace	3	AFN17	65
AFN	Prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie 	3	AFN18	66
AFN	Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapies orales	3	AFN19	67
AFN	Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires	2	AFN20	68

TYPE D'ACTION	INTITULÉ DE LA FORMATION		DURÉE EN JOURS	CODE FORMATION	PAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL					
AFN	Développement durable et pratiques professionnelles	 	3	AFN25	73
AFN	Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	 	3	AFN27	77
AFN	Nouvelles technologies et confidentialité		3	AFN28	78
AFR	Travailler la nuit	 	3	AFR07	79
DÉPLOIEMENT DE LA GPMC					
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 1 Notion de compétences		4	DAGMPC03	83
DA	Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 L'entretien professionnel	 	4	DAGMPC04	84
MISE EN ŒUVRE DU DPC					
DA	Elaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	 	5	DA DPC01	105
DA	Elaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC		3	DA DPC02	106
DA	Etre référent DPC	 	3	DA DPC04	107
PARCOURS MÉTIERS					
CONF	 Accompagner le changement	 	1	CONF 01	287
CONF	 Le collectif de travail comme levier de la QVT	 	1	CONF02	288



PROGRAMMES

NOTES

Blank dotted lines for taking notes.

Journée d'information "la loi de santé, le décret GHT et ses impacts sur la fonction formation"

La loi Santé impacte l'organisation du système de santé notamment les établissements publics de santé, tant d'un point de vue réglementaire qu'organisationnel.

La publication du décret sur les GHT et sa mise en application dès le 1^{er} juillet 2016 oblige les établissements à se structurer en vue d'une nouvelle organisation et notamment au travers de certains services supports tels que les achats et la formation.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner au mieux les établissements afin non seulement de les sensibiliser aux éléments clés de la loi Santé et du décret portant sur les GHT mais également aux impacts sur les organisations et les différents acteurs impliqués en particulier dans la fonction formation.

OBJECTIF

- ▶ **S'approprier** les éléments clés de la loi de Santé et du décret GHT
- ▶ **Mesurer** l'impact des textes sur la fonction formation
- ▶ **Identifier** les différents modèles organisationnels de la fonction formation dans le cadre de la mise en place des GHT
- ▶ **Analyser** les impacts de ces modèles organisationnels
- ▶ **Repérer** les besoins en termes d'accompagnement par l'ANFH

PROGRAMME

Matin

- ▶ Accueil et introduction institutionnelle
- ▶ Présentation des objectifs et du déroulement de la journée
- ▶ Evaluation du niveau de connaissances des participants sur les GHT
- ▶ Appropriation des éléments clés de la Loi de Santé et du décret GHT par un représentant de la DGOS ou de l'ARS
- ▶ Les impacts des GHT en matière de formation

Après-midi

- ▶ Initiation d'un débat sur la mise en œuvre des GHT et de leurs impacts organisationnels sur la formation (autour d'une table ronde ou d'ateliers de travail en sous-groupes)
- ▶ Expression des besoins et attentes des établissements en matière d'accompagnement vis-à-vis de l'ANFH
- ▶ Conclusion de la journée

Modalités pédagogiques

- ▶ Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, d'ateliers, de tables rondes, de moments d'échanges, de synthèse et de mutualisation des travaux.
- ▶ Des activités ludiques et interactives pour dynamiser l'assemblée

AFN



PUBLIC

Directeurs, DRH, encadrement, service formation, Directeurs de soins, Cadres de proximité, DAM, Coordonnateurs

ORGANISME

CNEH

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

La journée sera mise en place en fonction de la demande des établissements

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

470 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 octobre 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Coopérations & complémentarités territoriales

AFN



PUBLIC

Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction Publique Hospitalière

Membres des Instances d'établissement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

18-19/01/2018
01-02/02/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

275 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

6 février 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

La loi HPST a bouleversé l'organisation du système de santé. Elle impacte notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé (projet régional de santé) qu'en développant les outils au service de ces coopérations : groupement de coopération sanitaire (GCS), communauté hospitalière de territoire (CHT)...

Le mouvement se poursuit avec le projet de loi de santé. Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés, de maîtriser, selon un langage commun, les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu autant que leurs enjeux :

- Quel est le cadre stratégique de ces nouvelles complémentarités ?
- Quels outils sont proposés aux acteurs ?
- Quels peuvent être les impacts sur les pratiques professionnelles ?
- Quels points de vigilance juridiques, stratégiques, organisationnels ces coopérations suscitent-elles ? Anticiper les difficultés pratiques permettra d'adopter un positionnement cohérent.

OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la Stratégie Nationale de Santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles
- ▶ **Identifier** et comprendre les dispositifs de coopération
- ▶ **Mesurer** les enjeux sur les organisations
- ▶ **Identifier** l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations



Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire.

La prévalence de professionnels du secteur hospitalier dans les groupes peut conduire à prioriser cette approche sur celle plus médico-sociale des coopérations.

PROGRAMME

JOUR 1 matin

- ▶ **Thématique 1** : Le contexte institutionnel de la coopération
- ▶ Typologie des acteurs, pilotage régional (ARS), service public hospitalier et territoires, planification de l'offre de soins, recours à la technique contractuelle
- ▶ **Thématique n°2** : Les outils de coopération conventionnelle
- ▶ Enjeux de la coopération sanitaire, panorama des outils de coopération conventionnels et organiques, coopération avec les libéraux, montage de la coopération

Jour 1 - Après-midi

- ▶ Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire
- ▶ Groupe de travail autour de la définition des objectifs du partenariat, les enjeux pour chaque acteur, les pré-requis pour la réussite du projet, le cadre légal applicable et la sécurisation juridique du partenariat, une ébauche de rédaction

Jour 2 matin

- ▶ **Thématique n°3** : Coopération territoriale et construction des groupements hospitaliers de territoire (GHT)
- ▶ Le contexte de la réforme des GHT, les fondamentaux du GHT (objectifs, acteurs, calendrier, constitution...), le projet médical partagé (notion de filière de soins, impacts sur l'offre de soins et les coopérations territoriales existantes...), gouvernance du GHT, mutualisations, rôle de l'établissement support

Jour 2 - Après-midi

- ▶ Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT
- ▶ Travail de sous-groupes : Quels impacts sur l'activité du service ? Quels impacts sur l'évolution de la fonction exercée ? Quelles questions en suspens ? Quelles pistes d'évolution ?

Coordination de la formation continue au sein d'un GHT

Dans le cadre de la réforme des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT), article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016, les délégations ANFH Alpes et Rhône proposent un dispositif pour aider les DRH, et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation.

A cet effet, une étude a été menée par un stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes afin de recueillir et analyser les besoins d'accompagnement des établissements dans leur démarche de définition de la coordination de la formation continue au sein de leur GHT. Cette première étape a permis de constater la diversité des GHT de par leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les établissements. Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres. De plus, l'analyse des besoins fait ressortir que la réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son tout début, ayant donné lieu à une première réunion d'évaluation et de connaissance des pratiques existantes des établissements pour certains, ou n'ayant pas encore commencé pour d'autres. Le dispositif proposé comprendra plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et Plan d'action par GHT) que devront suivre les établissements. Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

OBJECTIF

Objectif général :

- **Structurer** la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

Objectifs spécifiques :

- **S'approprier** les éléments réglementaires de la réforme GHT
- **Réaliser** le diagnostic de son processus de formation continue
- **Partager** au niveau du GHT, les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non

- **Définir** les rôles de chaque établissement dans la coordination
- **Co-construire** par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination
- **Définir** un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT
- **Décliner** le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements
- **Participer** avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région



Formation à réaliser à l'échelle du groupement hospitalier de Territoire

PROGRAMME

Le Diagnostic de la situation actuelle - entre 1 et 2 jours :

- Rappeler les éléments de contexte et de réglementation autour de la réforme GHT
- Proposer des outils de diagnostic de la situation
- Aider à soulever les bonnes questions et orienter la prise de décision

La définition de la cible pour la coordination de la formation continue - entre 2 et 3 jours :

- Proposer des outils de réflexion et d'accélérateur de la prise de décision autour de la définition et du choix de scénarii cibles :
 - Pour l'identification des axes prioritaires du plan
 - Pour l'organisation cible de la fonction formation

Le plan d'actions et la communication 1 jour :

- Hiérarchiser les priorités
- Apporter des méthodes d'identification des craintes, des attentes et des messages clés à faire passer
- Proposer des outils de communication et participer à la sélection d'un panel d'outils

DA



PUBLIC

Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT.

ORGANISME

ERNST&YOUNG

DURÉE

6 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT

COÛT PÉDAGOGIQUE

Le coût pédagogique de l'action est variable en fonction du nombre de jours sollicités

de 5960 à 9000 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction

DA



PUBLIC

Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité

ORGANISME

ARTHUR HUNT CONSULTING

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT (4 jours maximum en discontinu décomposés en 1/2 journées, soit 8 1/2 journées)

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

280 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2020

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

La fonction directeurs des établissements hospitaliers est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations importants induits par un renforcement des enjeux medico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Ces modifications interviennent dans un contexte de baisse démographique de la population des directeurs, amplifiant les missions induites sur les équipes en poste des directeurs.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directeurs d'établissements pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de Co-développement.

OBJECTIF

Objectif général :

- **Faciliter** la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement

Objectifs spécifiques :

- **Formuler** et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles
- **Partager** des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action
- **Préparer** un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations



A chaque séance l'un des participants appelé **CLIENT** présente un sujet qui compte pour lui : une préoccupation, une difficulté, ou un projet, pour lequel il souhaite avoir l'éclairage du groupe pour prendre du recul, surmonter un obstacle, ouvrir de options, partager des pratiques. Chacune sera **CLIENT** une fois au cours d'une séance.

Les autres participants sont appelés **CONSULTANTS** et vont jouer un rôle essentiel pour éclairer le **CLIENT**, l'aider à réfléchir, à prendre du recul, à trouver de nouvelles voies.

L'**ANIMATEUR** n'est ni un formateur « qui enseigne » ni un expert « qui sait » mais plutôt un facilitateur qui va permettre au groupe de monter en puissance dans sa capacité à accompagner le client. Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.

PROGRAMME

Déroulé d'un cas (une demi journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas)

- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement
- Exposé de la problématique choisie par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux
- Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants »
- Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur
- Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions

Élaboration et mise en oeuvre du plan de formation. (Module 1)

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Certaines fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés. De nouveaux intitulés et contenus de postes apparaissent tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs
- ▶ **Se positionner** dans cette organisation
- ▶ **S'inscrire** dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT
- ▶ **Modéliser** les outils communs
- ▶ **Communiquer** sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles
- ▶ Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur
- ▶ Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée
- ▶ Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT
- ▶ Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans

JOUR 2

- ▶ Atelier pratique autour des outils à modéliser / Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC
- ▶ Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre
- ▶ Atelier pratique : identification des messages clés à transmettre selon une trame
- ▶ Atelier pratique : Mise en adéquation public-support-produit
- ▶ Réalisation d'un plan d'actions
- ▶ Evaluation de la formation

DA



PUBLIC

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation : responsable et chargé de formation

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

320 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 décembre 2020

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anhf.fr

Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT (Module 2)

DA



PUBLIC

DRH, responsables formation, animateurs de la coordination du plan de formation GHT et tous les professionnels impliqués dans une démarche de formation

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place à la demande des GHT

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

320 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités.

Certaines fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation. Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés. De nouveaux intitulés et contenus de postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIF

- ▶ **Positionner** la formation et le DPC dans la politique du GHT
- ▶ **Coordonner** et piloter les processus de formation définis collectivement
- ▶ **Développer** sa posture d'animateur
- ▶ **Animer** un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT
- ▶ **Mobiliser** les outils adaptés
- ▶ **Proposer** une stratégie de communication

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- ▶ Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- ▶ Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale
- ▶ Faciliter l'acceptation du changement

JOUR 2

- ▶ Atelier pratique : identification des acteurs clés à mobiliser
- ▶ Atelier pratique : priorisation d'activités mobilisatrices
- ▶ Atelier pratique : construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT »
- ▶ Identification des outils existants
- ▶ Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du World café
- ▶ Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication
- ▶ Organiser un planning de mise en œuvre
- ▶ Evaluation de la formation

Parcours de formation modulaire sur les pre-requis et évolutions des SI dans le cadre des GHT

Le programme sera communiqué ultérieurement.

DA

NOU
VEAU**PUBLIC**

En cours

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATESLILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE**Groupe 1 :**Les groupes seront mis en
place à la demande des GHT**CONTACT**Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anh.fr

Alzheimer : Quelles techniques de soins

AFR



PUBLIC

Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (personnels soignants, psychologue, professionnels de rééducation...)

ORGANISME

FORMA SANTE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

345 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} décembre 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le plan Maladies Neuro dégénératives, 2014 2019, succède aux 3 plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage. Le projet de loi « d'adaptation de la société au vieillissement » fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. La formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi. Ce programme doit donc, permettre au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie. Ce programme, grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

OBJECTIF

- ▶ **Prendre** en considération la situation « globale » des personnes accueillies en institution pour repenser le soin
- ▶ **Connaître** les caractéristiques cliniques de la démence type Alzheimer
- ▶ **Reconnaître** au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer
- ▶ **Améliorer** la réalisation du processus de nursing et de restauration en mobilisant des techniques de soins adaptées à la situation du résident
- ▶ **Professionaliser** le regard, le toucher et la parole : des compétences clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer
- ▶ **Analyser** sa pratique de soins auprès de l'usager Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe
- ▶ **Réfléchir** son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer

PROGRAMME

- ▶ Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie
- ▶ Définition clinique de la Démence de type Alzheimer et approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements
- ▶ Pas à pas : les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration : techniques de soins, prévention et gestion des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes de la vie quotidienne
- ▶ Le regard et le toucher : un savoir être essentiel au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels
- ▶ La vie quotidienne support de la relation d'aide
- ▶ Accompagnement à la vie sociale et relationnelle : un volet essentiel de l'accompagnement
- ▶ Participer à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation régulière du projet de vie du résident : étude de cas concrets et élaboration de fiches actions.

La relation avec les familles des résidents en EHPAD

Un séjour hospitalier et/ou l'entrée en E.H.P.A.D. d'un des leurs soumet la famille à rude épreuve et bouscule les équilibres familiaux préalablement établis. Le besoin de faire appel à des professionnels pour s'occuper de leur parent est naturellement pourvoyeur de sentiments ambivalents de nature, si l'on ne les résout pas, à créer des difficultés de positionnement et de comportements tant envers la personne âgée, que, et peut-être plus encore, envers les professionnels.

Pour que la personne âgée puisse bien vivre son nouveau statut de résident, il est indispensable qu'elle trouve un nouvel équilibre à l'interface de ces deux systèmes sociaux : « sa famille », « son lieu de vie et les professionnels qui y travaillent ». Deux systèmes qui constituent désormais son horizon et avec lesquels elle va devoir composer. Pour ce faire, les professionnels doivent acquérir de nouvelles compétences relationnelles pour anticiper les éventuelles différences de points de vue et instaurer une véritable relation triangulaire constructive et conviviale, condition requise à la co-construction du projet personnalisé du résident.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les rôles et règles qui conditionnent un équilibre familial
- ▶ **Identifier** les impacts et conséquences émotionnelles et comportementales de l'entrée en E.H.P.A.D. pour le résident et sa famille
- ▶ **Savoir** établir de bonnes relations triangulaires et co-construire le projet personnalisé avec le résident et sa famille
- ▶ **Ajuster** sa posture professionnelle et son mode de communication pour prévenir tout risque de relation mal engagée

PROGRAMME

La relation avec les personnes âgées et leurs familles :

- ▶ La famille du 21^e siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement.
- ▶ L'accroissement des exigences des familles :
- ▶ Une évolution législative, un accroissement des droits.
- ▶ Les facteurs sociétaux d'influence.

L'entrée en E.H.P.A.D., un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur :

- ▶ Le résident / la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux.
- ▶ La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences.

La triangulation de la relation :

- Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs.
- La recherche d'un nouvel équilibre.
- La définition d'un cadre acceptable par chacun.
- Les techniques de triangulation et de négociation.

Rôles et place des familles au sein des E.H.P.A.D., auprès de leurs parents.

La co-construction du projet personnalisé :

- ▶ Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident.
- ▶ La méthodologie et les étapes de co-construction.
- ▶ Place de la famille et limites d'intervention / de décision.

Positionnement et juste distance professionnelle :

- ▶ Des outils de consolidation des compétences.

L'anticipation, la résolution de relations mal engagées.

AFR



PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec les familles.

ORGANISME

DEMETER SANTE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

345 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

29 septembre 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

L'humour en situation professionnelle

AFN



PUBLIC

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins des services pour adultes (personnels administratifs, paramédical et médical)

ORGANISME

NONAKA CONSEIL

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

17-18-19/09/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

340 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients mais aussi au sein d'une équipe.

Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe. Par ailleurs, l'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient.

L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus tel que les urgences ou la réanimation, c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche.

Au regard de ces éléments il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut-être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec le patient et améliorer l'ensemble de ces relations.

OBJECTIF

- ▶ **Intégrer** l'humour dans la relation de soin
- ▶ **Appréhender** les différentes formes d'humour et leurs effets
- ▶ **Définir** le concept de l'humour
- ▶ **Mobiliser** l'humour selon les situations professionnelles rencontrées
- ▶ **Repérer** la place de l'humour dans la relation de soin



Attention réservé au personnel des secteurs de soins et au service pour adultes - Les stagiaires seront sollicités tout au long de la formation comme si ils étaient dans un stage de théâtre. Nécessité d'avoir envie de se mettre dans la peau d'un acteur et de prendre des risques.

PROGRAMME

JOUR 1 Première grande Loi de l'humour dans la relation : « C'est sérieux mais c'est pas grave ! »

- ▶ Accueillir son clown découvrir et malaxer sa pâte à (en) rire
- ▶ Le clown, un maître de l'accueil
- ▶ Travail sur cas - Théâtre forum

JOUR 2 Deuxième grande Loi de l'humour dans la relation: « On ne fait pas rire, le rire advient de la rencontre »

- ▶ Explorer « l'empathie » dans ses dimensions corporelles, sensorielles et émotionnelles
- ▶ Explorer et jouer avec la relation « empathique »
- ▶ Travail sur cas - Théâtre forum

JOUR 3 Troisième grande Loi de l'humour dans la relation : « Tu es un enfant de la balle... n'oublie pas de rebondir »

- ▶ Explorer le cycle de la rencontre : contact - appui - partage retour à soi
- ▶ Explorer et jouer avec la relation empathique
- ▶ Travail sur cas - Théâtre forum

Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux.

On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année. Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1 % de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes.

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ils peuvent néanmoins présenter des aspects variables selon l'individu.

Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles.

Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter selon l'évolution de la maladie doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficiente.

La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement.

Une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, élaborée à l'intention des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée et donc plus efficace de ces patients.

OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson
- ▶ **Appréhender** le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée
- ▶ **Identifier** les caractéristiques physiopathologiques et étiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée
- ▶ **Repérer** les différents symptômes de ces maladies
- ▶ **Identifier** les éléments de la prise en charge thérapeutique
- ▶ **Identifier** les stades évolutifs de la maladie et complications liées aux traitements
- ▶ **Adapter** la prise en charge du patient dans le cadre de son parcours de soins



Formation qui s'adresse à agents qui ne connaissent pas bien la maladie s'agissant ici de traiter de son repérage.

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Le contexte de la maladie
- ▶ L'étiologie de la maladie
- ▶ Physiopathologie et étiopathogénie
- ▶ Les troubles moteurs : akinésie, hypertonie, tremblement
- ▶ Troubles non moteurs non organiques : troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels
- ▶ Repérage de la maladie
- ▶ Traitements : médicamenteux ou non médicamenteux

JOUR 2

- ▶ La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique
- ▶ Stades évolutifs et complications liées au traitement
- ▶ Etudes de cas
- ▶ Identification des acteurs du parcours

AFN



PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

15-16/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

254 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale

AFN



PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socioéducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil des établissements de santé. Il serait souhaitable que plusieurs professionnels d'un même établissement soient présents à cette formation.

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

1-2/10/2018 + 12/11/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

507 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anh.fr

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE - septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes... particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins. L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. Indépendamment des équipes des Permanences d'accès aux soins de santé (PASS) qui agissent auprès des plus précaires, le rapport « La prise en charge des personnes vulnérables : Agir ensemble et dans le système de santé » établi en mai 2014 par la Fédération Hospitalière de France et Médecins du Monde souligne la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la prise en charge et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Définir** les concepts de précarité et de vulnérabilité sociale
- ▶ **Identifier** la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ **Identifier** les dispositifs de couvertures sociales existants
- ▶ **Repérer** les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- ▶ **Proposer** une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- ▶ **Identifier** les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personnes prise en charge



Formation à destination des Personnels médicaux exerçant en équipe

PROGRAMME

Jour 1 : Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement

- ▶ Identifier les pré-requis des participants en cohérence avec le DPC
- ▶ Identifier et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives de la vulnérabilité sociale
- ▶ Clarifier les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité, fragilité. Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- ▶ Connaître les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants
- ▶ Identifier les éléments d'acquisition des participants

Jour 2 : Identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale. Observations pluriprofessionnelles croisées et accompagnement adapté

- ▶ Identifier les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale

- ▶ Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- ▶ Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- ▶ Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée (deux exemples : l'approche motivationnelle, le récit narratif)

Jour 3 : à distance de 4 à 6 semaines : Travail de partenariat et Analyse de Pratiques Professionnelles

- ▶ Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge
- ▶ Analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin
- ▶ Développer ses potentialités et comprendre ses limites personnelles

Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère

Les troubles schizophréniques et bipolaires sont responsables d'une importante mortalité et d'une forte morbidité, non directement liées à la maladie.

L'espérance de vie d'un patient souffrant de pathologie psychiatrique sévère est inférieure de 20 % à celle de la population générale.

De nombreux facteurs de risques ont été identifiés mais l'état de santé physique des patients aux troubles schizophréniques et bipolaires reste trop longtemps méconnu par les psychiatres et les médecins généralistes. De plus, les différents acteurs du système de soins peuvent sous diagnostiquer et sous traiter les pathologies somatiques masquées par la pathologie psychiatrique.

OBJECTIF

- ▶ **Prévenir** et repérer de manière précoce les pathologies somatiques des patients souffrant de troubles psychiques graves et chroniques
- ▶ **Améliorer** la prise en charge somatique en ambulatoire, pendant et après les hospitalisations en psychiatrie
- ▶ **Améliorer** l'accompagnement des patients souffrant de ces pathologies dans le quotidien et au long terme



Formation uniquement à destination des psychiatres et infirmiers exerçant en psychiatrie.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Les enjeux des soins somatiques en psychiatrie
- ▶ Revue de littérature sur les principales comorbidités somatiques en psychiatrie
- ▶ Obstacles à la prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Identification des risques de pathologies les plus fréquentes chez les patients hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Le cadre légal des soins somatiques
- ▶ Repérage des modes de vie et facteurs de risques
- ▶ Les outils d'évaluation et l'organisation de celle-ci
- ▶ La question de la responsabilité

JOUR 2 :

- ▶ Etape 1 : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer
- ▶ Etape 2 : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique
- ▶ Etape 3 : mettre en œuvre des actions de prévention
- ▶ Les différentes modalités d'organisation des soins somatiques et dispositifs et interfaces dédiés

INTERSESSION

- ▶ Réalisation d'une Revue de Mortalité et de Morbidité avec analyse de cas réels / En complément : Méthode CREX

JOUR 3 :

- ▶ Retour sur les travaux d'intersession : analyser les défaillances et recherche de pistes de progrès
- ▶ Améliorer la coordination entre professionnels du parcours de soins somatiques des patients en psychiatrie : cartographie des acteurs et ateliers
- ▶ Les outils de la formalisation et de traçabilité
- ▶ Formalisation des parcours types en fonction des risques identifiés
- ▶ Établir une communication adaptée à destination de la communauté soignante

AFN



PUBLIC

Personnels de soins des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie psychiatrique sévère, infirmiers des services concernés, psychologues cliniciens

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

374 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH

AFN



PUBLIC

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux notamment des services d'urgence, de gynécologie-obstétrique, des services de pédiatrie et tous autres services hospitaliers.

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

10-11/01/2018 + 07/02/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe
de 10 agents

365 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Les situations de violence conjugale et/ou familiale ne sont pas fréquemment signalées ou déclarées par les victimes elles-mêmes. Le 4^{ème} plan triennal de lutte contre les violences faites aux femmes, adopté fin 2013 par le gouvernement prévoit un renforcement de l'organisation de l'action publique et la mobilisation de la société face à ces violences. Les professionnels des établissements de santé ou des structures sociales de la FPH ont un rôle important dans le repérage, la prise en charge et la protection de ces victimes, d'autant plus qu'1/3 des victimes déclare s'adresser en priorité au professionnel de santé en premier lieu. Une fois l'identification des victimes réalisée, l'orientation pour une prise en charge s'avère complexe et souvent méconnue. Une formation spécifique des professionnels de la FPH peut contribuer aux objectifs définis par le gouvernement tant pour les adultes victimes de violence que pour l'enfance en danger dans ce contexte.

OBJECTIF

- ▶ **Contribuer**, en équipe, au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences familiales ou conjugales
- ▶ **Identifier** les politiques publiques, nationales, Européennes et Internationales voire locales dans le domaine de la protection des victimes des violences conjugales et familiales
- ▶ **Identifier** les données statistiques, épidémiologiques et les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique et les coûts engendrés
- ▶ **Repérer** les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences dans le cadre d'une prise en charge adaptée
- ▶ **Établir** une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance
- ▶ **Utiliser** de manière appropriée les outils prévus par la réglementation en vigueur (rédaction certificat médical, diverses attestations...)

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Cadre politique et ampleur du phénomène
- ▶ Les ressorts du processus de domination conjugale
- ▶ Identifier les conséquences de la violence
- ▶ Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole
- ▶ Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- ▶ Quels sont les signes d'alerte de la violence conjugale ?
- ▶ Questionner en soignant / en médecin la victime et trouver les réponses adéquates
- ▶ Violence conjugale et diversité
- ▶ Techniques de communication et posture pour un soutien efficace

JOUR 2 :

- ▶ Comprendre l'emprise, connaître les auteurs de violences dans la relation intime afin d'aider la victime à s'en libérer
- ▶ Evaluer la dangerosité des partenaires violents
- ▶ L'intervention médicale, soignante, sociale et légale
- ▶ Connaître les aspects médico-légaux et utiliser les outils existants

INTERSESSION

réalisation d'un chemin clinique sur cas réel de violence conjugale

JOUR 3 :

- ▶ Retours et partage d'expériences sur les travaux d'intersession
- ▶ Coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire en intra et extra hospitalier
- ▶ Améliorer la qualité de la prise en charge
- ▶ Formalisation des plans d'actions d'amélioration et outils à mettre en place

Situation de soins et bientraitance auprès des personnes âgées

La bientraitance en service gériatrique ou maisons médicalisées pour personnes âgées, est une notion qui appartient au domaine de l'éthique. Elle recouvre un ensemble des attitudes et des comportements positifs et constants de respect, de bons soins, de marques et manifestations de confiance et d'aide envers des personnes ou des groupes en situation de vulnérabilité ou de dépendance. Au-delà du refus de la maltraitance, développer une politique de bientraitance consiste en une recherche permanente de la qualité du service que l'établissement et ses professionnels doivent aux personnes prises en charge. Cet objectif implique de mener une réflexion éthique sur le sens des pratiques professionnelles, de veiller à la qualité de la relation soignant-soigné et d'identifier les risques de maltraitance afin de mettre en place des actions appropriées, notamment au travers du projet de soin

OBJECTIF

- ▶ **Interroger** ses représentations et sa pratique en termes de bientraitance
- ▶ **Savoir** associer vulnérabilité et dépendance
- ▶ **Reconnaître** les besoins des personnes âgées en institution
- ▶ **Accompagner** les personnes âgées en fin de vie dans la dignité
- ▶ **Définir** et relever les actes de maltraitance
- ▶ **Rappeler** les droits fondamentaux des patients
- ▶ **Repérer** la réglementation en vigueur et identifier les sanctions encourues
- ▶ **Connaître** le stress et le burn out des soignants, facteurs de maltraitance
- ▶ **Concrétiser** la bientraitance dans les soins
- ▶ **Installer** une dynamique de bientraitance

PROGRAMME

JOUR 1

Les représentations...

- ▶ des soignants sur les personnes âgées
- ▶ du soin, du soin efficace, des réels besoins de la personne âgée.

La vulnérabilité et la dépendance chez les personnes âgées

- ▶ L'âge, la maladie ;
- ▶ La dimension « asymétrique de la relation de soin » entre le pouvoir du soignant et la dépendance de la personne ;
- ▶ L'éventuelle maltraitance symbolique développée par l'hôpital ;
- ▶ Les causes de l'agressivité chez certains malades ;
- ▶ La contre agressivité des soignants.

Les besoins des personnes âgées en institution

- ▶ Comprendre la personne pour favoriser son indépendance ;
- ▶ La notion d'accompagnement plutôt que celle de stimulation ;
- ▶ La lutte contre le morcellement ;
- ▶ La fonction de la communication spécifique avec la personne âgée.

L'accompagnement de la personne en fin de vie dans la dignité

- ▶ Les différents types de besoins à satisfaire ;
- ▶ Le traitement de la douleur tenant compte de l'avis du patient ;
- ▶ Le traitement des symptômes rebelles de fin de vie.

JOUR 2

Les actes de maltraitance

- ▶ Les actes de maltraitance avérés
- ▶ Les actes de maltraitance insidieux ;
- ▶ Les différentes formes de rejet du malade par les soignants.

Les droits fondamentaux du patient

- ▶ Les droits collectifs et individuels des usagers du système de santé ;
- ▶ les droits du patient.

La réglementation en vigueur et les sanctions encourues

- ▶ les instructions ministérielles du 22 mars 2007 ;
- ▶ les sanctions ;
- ▶ Concilier l'obligation de dénoncer avec le secret professionnel.

Préparation du travail intersession

JOUR 3

Mise en commun du travail intersession

- ▶ Analyse et comparaison des pratiques ;

- ▶ Proposition de pistes d'amélioration.

Le stress et le burn out des soignants

- ▶ La corrélation entre le syndrome d'épuisement professionnel, le désinvestissement et les diverses formes potentielles de maltraitance.

Les fondements d'une prise en charge bientraitance

- ▶ Les sources notionnelles basées sur la psychologie et la philosophie.

JOUR 4

Mise en application de la bientraitance dans les soins

- ▶ Le « care » ou le « prendre soin » ;
- ▶ La bientraitance et le lien entre soignant/soigné ;
- ▶ La bientraitance et les émotions ;
- ▶ L'accompagnement du soignant pour lui permettre d'être bien traitant.

L'impulsion d'une dynamique de la bientraitance

- ▶ Les moyens de prévenir le désinvestissement des soignants auprès des personnes soignées,
- ▶ La bientraitance comme projet institutionnel.

AFR



PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées

ORGANISME

IRIES

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

456,40 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

20 septembre 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité globale des établissements de santé

AFN



PUBLIC

Professionnel de santé et personnels des établissements de santé

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

En plus des violences et des incivilités auxquelles le personnel de santé est régulièrement confronté, le contexte de la menace terroriste et les récents attentats nécessitent une vigilance accrue et rendent nécessaire la mise en œuvre de mesures particulières de sécurité au sein des établissements de santé. Afin d'y répondre, un plan d'action a été établi. La lettre conjointe des ministres des affaires sociales et de la santé et de l'intérieur relative à la sécurisation des établissements de santé du 16 novembre 2016 (réf. NOR AFSC1633394C) en fixe les principales orientations.

Le plan d'action est décliné dans l'instruction n°SG/HFDS/2016/137 du 16 novembre relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé publics et privés.

Ils devront élaborer une politique globale de sécurité intégrant notamment la prévention des attentats. Dans ce domaine, leur responsabilité s'exerce tant vis-à-vis du personnel, au titre de la responsabilité de l'employeur, que vis-à-vis des patients, usagers et prestataires (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail).

À ce titre, une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel sur son rôle en matière de vigilance, de prévention et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité de l'établissement.

OBJECTIF

- ▶ **Mobiliser** les membres de la communauté de santé pour que tous contribuent à la sécurité de l'établissement
- ▶ **Contribuer** à l'instauration et au maintien d'un climat propice aux soins et veiller au bien-être des personnels et des patients
- ▶ **Appréhender** les fondements juridiques et les bases légales (code pénal, code de procédure pénale, etc.) face aux incivilités, actes de malveillance et risques d'attentats
- ▶ **Savoir anticiper** les signaux faibles et les situations à risques, exceptionnelles, endogènes ou exogènes à un établissement de santé, susceptibles de perturber le fonctionnement normal de l'activité
- ▶ **Maîtriser** les processus d'identification et d'alerte face à une situation exceptionnelle
- ▶ **Savoir gérer** la crise dans le cadre du fonctionnement interne, permettant à chacun des acteurs de retrouver des mécanismes de positionnement et de répartition des rôles, en lien avec le poste fonctionnel occupé au sein de l'établissement
- ▶ **Aborder** les bases de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement

PROGRAMME

- ▶ La prévention des crises de différentes natures s'inscrit à la fois dans le cadre de l'amélioration du climat quotidien et de la réduction des risques et des menaces auxquelles sont confrontés les établissements de santé.
- ▶ L'objectif de cette formation est de disposer, sur l'ensemble du territoire, de professionnels de santé sensibilisés aux réactions à tenir face aux incivilités, violences et attaques terroristes.
- ▶ Elle s'inscrit en cohérence avec les modules de formation aux enjeux de sécurité qui seront mis en place en 2018 dans le cadre de la formation initiale du personnel de direction, médical, paramédical et administratif.
- ▶ Il s'agit bien de développer une véritable « culture pérenne de la gestion des risques et de la vigilance », permettant une réaction individuelle et collective efficace face aux violences et aux menaces de plus en plus variées et propre à garantir l'accueil et la qualité de l'offre de soins dus aux patients.
- ▶ Avec en trame de fond l'utilisation d'un message fort à faire passer vis-à-vis de l'ensemble du personnel :
- ▶ « Prendre soin de son patient, c'est être aussi vigilant »

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Mettre en oeuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soin partagé

Les GHT ont été créés depuis l'été 2016 et les projets médicaux et projets de soins partagés ont été élaborés à l'été 2017.

Conformément à l'article R6132-3 du code de la santé publique, le projet médical partagé doit être construit selon une approche patient, autour de filières de prise en charge. Pour chaque filière, le projet médical partagé précise la répartition entre les différents établissements, des activités selon le niveau de gradation de prise en charge.

La mise en œuvre du projet médical et du projet de soins partagés suppose une transformation des organisations et pratiques professionnelles afin de s'inscrire dans cette approche par filière.

OBJECTIF

Permettre aux professionnels de santé de :

- ▶ **Comprendre** et assimiler ce qu'est une filière de soins dans le cadre des GHT
- ▶ **Formaliser** les chemins cliniques
- ▶ **Développer** une gouvernance clinique et un management par la clinique

- ▶ **Mobiliser** des modes d'évaluation comme celle du patient traceur, à l'échelle du GHT, donc en inter-établissement, pour mesurer l'efficacité de la mise en œuvre opérationnelle de ces filières de soins
- ▶ **Développer** la pluri-professionnalité, la collégialité et les pratiques collaboratives
- ▶ **Structurer** les interactions entre chaque niveau d'intervention des professionnels afin de limiter les ruptures de prise en charge

PROGRAMME

Apport théorique et pratique sur :

- ▶ les filières de soins conformément aux orientations des pouvoirs publics
- ▶ la méthode d'évaluation du patient traceur
- ▶ les analyses de processus
- ▶ la gouvernance clinique et le management par la clinique
- ▶ les pratiques collaboratives
- ▶ la démarche continue d'amélioration de la qualité

AFN



PUBLIC

Professionnel des établissements de la FPH : responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants dans le cadre d'une approche d'équipe

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en Ehpad)

AFN



PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de MND dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

L'amélioration de la qualité de vie ainsi que de la réponse aux attentes et besoins des personnes touchées par une maladie neuro-dégénérative constituent une priorité nationale matérialisée par le plan maladies neuro-dégénératives (PMND) 2014-2019.

Le nombre de personnes atteintes est en constante progression, en particulier pour les pathologies affectant les fonctions cognitives. Ainsi, la maladie d'Alzheimer et les maladies apparentées touchent près d'un million de personnes en France.

La maladie de Parkinson et la sclérose en plaques affectent quant à elles plus de 250 000 personnes.

La douleur est un symptôme commun aux maladies neuro-dégénératives, qui, s'il n'est pas systématique est fréquent et lourdement invalidant.

Deux tiers des malades de Parkinson souffrent de façon chronique quel que soit le stade de la maladie. La douleur survient souvent très précocement et s'aggrave avec l'évolution de la maladie. De même, elle est un symptôme fréquent de la sclérose en plaques, dont 60% des malades souffriraient.

C'est dans le cas de la maladie d'Alzheimer que la douleur est particulièrement difficile à diagnostiquer et à soigner. En effet, mal ou non exprimée, souvent à l'origine de troubles psycho-comportementaux mal interprétés, elle est sous-diagnostiquée et donc insuffisamment prise en charge.

Un colloque organisé par AVIESAN (l'Alliance nationale pour les sciences de la vie et de la santé) et l'Institut thématique multi organismes (ITMO) neurosciences en mai 2016 a permis aux différents acteurs (représentants de diverses disciplines médicales et paramédicales, d'associations, ainsi que chercheurs et malades) de faire le point sur les attentes et les besoins dans le domaine du soin et de la recherche.

Il a été en particulier souligné d'une part, la complexité de la prise en charge des douleurs neuropathiques qui peuvent coexister avec des douleurs inflammatoires mais ne peuvent être soulagées par des antalgiques et d'autre part, la méconnaissance de la prise en charge pluridisciplinaire des douleurs neuropathiques.

La mise en place de programmes de formation des professionnels leur permettant de mieux identifier la douleur neuropathique, ses spécificités ainsi que les modes de prise en charge les plus adaptés à la soulager est donc nécessaire afin d'améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de maladies neurodégénérative qui en souffrent.

OBJECTIF

- Mieux **faire connaître** les spécificités des douleurs et souffrances dans les MND, présenter les différentes approches et traitements disponibles (médicamenteux et non médicamenteux) ainsi que les innovations à attendre dans ce domaine.

PROGRAMME

- l'identification de la douleur neuropathique dans le cadre général de la douleur
- les particularités des douleurs neuropathiques dans les MND
- les traitements médicamenteux et non médicamenteux
- les innovations à attendre dans le domaine

Accompagnement et la prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)

La Haute Autorité de Santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA). En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100.

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé, en témoigne le 3^e plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e plan annoncé par le Président à l'été 2016.

L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA sera un axe fort de la politique nationale à partir de 2017.

Cette formation permettra :

- la mise en œuvre de la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS qui sera publiée fin 2017, mais dont une première version non publiée sera disponible à la fin du 1^{er} semestre 2017.
- le suivi de la mise en œuvre du 3^e Plan autisme (2013-2017) : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs).
- la mise en œuvre du 4^e Plan autisme (objectif de publication en septembre 2017) : qui prévoira des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes

OBJECTIF

- ▶ L'objectif de la formation est de diffuser auprès des professionnels la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS 2017 et de contribuer à leur appropriation par les équipes
- ▶ La finalité des recommandations dans le champ des TSA est « d'assurer la continuité des interventions à mettre en œuvre auprès [des] enfants et adolescents lors du passage à l'âge adulte et toute leur vie, et d'adapter les modalités d'intervention et d'organisation pour l'accompagnement des personnes adultes avec des TED et des troubles associés, notamment sensoriels ». Il est essentiel de les diffuser auprès des professionnels et de contribuer à leur appropriation par les équipes

Les enjeux pour les professionnels :

- ▶ **améliorer** et harmoniser les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes
- ▶ **assurer** la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescence et l'âge adulte

Les enjeux pour les personnes avec TSA :

- ▶ **améliorer** leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement
- ▶ **améliorer** leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.)

PROGRAMME

- ▶ L'appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS /ANESM auprès de chaque patient autiste / personne autiste accueillie/prise en charge par la structure :
- ▶ Quelle est place de la personne, de sa famille et de son représentant légal ?
- ▶ Comment élaborer le projet personnalisé ? Comment articuler projet personnalisé et évaluations ? Quelles interventions proposer en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés ?
- ▶ Comment assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte ?

AFN

NOU
VEAU

PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux des établissements sanitaires autorisés en psychiatrie et des personnels des établissements et services médico-sociaux.

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en mai 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Soins de support en cancérologie

AFN

Conformément aux recommandations de l'INCA, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement sont en ce sens indispensables.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en soins des patients atteints de pathologie cancéreuses
- ▶ **Aborder** les différentes méthodes existantes (sophrologie, toucher, aromathérapie, hypno analgésie...)
- ▶ **Initier** à l'hypno analgésie
- ▶ **Répondre** aux besoins spécifiques des personnes soignées



PUBLIC

Soignant, Médecin, Cadre de santé, Directeur

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD

L'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD s'inscrit dans un contexte d'amélioration des prises en charge : Les EHPAD sont très souvent aujourd'hui le dernier lieu de vie des personnes âgées. De ce fait, les questions relatives à la fin de vie intègrent pleinement les préoccupations des personnels qui mettent en place des démarches de prise en charge globale des personnes âgées, en faisant entrer dans le projet de soins un accompagnement individualisé jusque la fin de vie. Cette réalité du quotidien de l'environnement en EHPAD s'accompagne souvent d'un vécu douloureux pour les résidents, leurs familles mais aussi pour les professionnels de l'établissement. Aussi, réfléchir à sa pratique soignante dans un tel contexte nécessite un soutien et des ressources à mobiliser en équipe, pour accompagner « le mourir dans la dignité » des personnes âgées.

OBJECTIF

- ▶ **Gagner** en assurance dans le prendre soin des personnes âgées en fin de vie et accompagner leur entourage
- ▶ **Faire** évoluer sa pratique, dans le respect des processus psychologiques et des dimensions réglementaires et éthiques
- ▶ **Savoir** identifier et recourir aux différentes ressources internes et externes à l'établissement, pour favoriser une prise en charge adaptée aux besoins de la personne et de la situation



Intersessions sur une durée de 5 à 8 semaines au cours de laquelle les participants réalisent leur microprojet.

PROGRAMME

JOUR 1 : Appréhender la fin de vie :

Qu'est-ce que la fin de vie, que couvre la notion de prise en charge.

- ▶ La mort dans notre société.
- ▶ La personne en fin de vie : les premiers signes.
- ▶ Les principes éthiques et les droits de la personne en fin de vie.
- ▶ Apprendre à accompagner les personnes en fin de vie :
 - Les attentes conscientes et inconscientes des personnes en fin de vie.
 - L'écoute, le soutien de la personne en fin de vie.
- ▶ Évaluer et soulager la douleur. Connaître les principaux rites liés à la mort :
- ▶ Deuils et rites funéraires dans les religions monothéistes. La fin de vie en EHPAD

JOUR 2 : Savoir accompagner les familles :

La famille : l'accompagnement naturel de la personne en fin de vie.

- ▶ Comprendre les attitudes positives et négatives des membres de la famille.
- ▶ Prévenir les phases d'épuisement des membres de la famille.
- ▶ L'annonce du décès. Après le décès
- ▶ Apprendre à prendre de soin de soi et de ses collègues :
- ▶ Les réactions possibles face à la fin de vie. Les attentes et le soutien du personnel. Le rôle du personnel à l'égard des autres résidents. Repérer les signes de stress et d'épuisement professionnel. Anticiper et prévenir le stress et l'épuisement. Adopter les techniques de gestion de son stress.
- ▶ Réaliser un microprojet personnel : Choix et préparation de la réalisation des microprojets. Conclusion, évaluation. Déroulement du programme des microprojets.

JOUR 3 : Partage des expériences sur les travaux menés pendant l'intersession :

Choix d'une nouvelle cible à atteindre prolongeant la dynamique d'amélioration amorcée par le microprojet

AFR

PUBLIC

Personnels des services de soins, éducatifs et sociaux en EHPAD

ORGANISME

ACET

DURÉE

2+1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

22-23/03/2018
+ 13/04/2018

Groupe 2 :

24-25/05/2018 + 15/06/2018

Groupe 3 :

13-14/09/2018 + 5/10/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

430 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2020

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD

AFR



PUBLIC

Personnels des services de soins, éducatifs et sociaux en EHPAD

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

19-20/02/2018 + 16/13/2018

Groupe 2 :

14-15/05/2018 + 01/06/2018

Groupe 3 :

14-15/11/2018 + 30/11/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe
de 10 agents

337 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2020

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

L'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD s'inscrit dans un contexte d'amélioration des prises en charge.

Les EHPAD sont très souvent aujourd'hui le dernier lieu de vie des personnes âgées. De ce fait, les questions relatives à la fin de vie intègrent pleinement les préoccupations des personnels qui mettent en place des démarches de prise en charge globale des personnes âgées, en faisant entrer dans le projet de soins un accompagnement individualisé jusqu'à la fin de la vie.

Cette réalité du quotidien de l'environnement en EHPAD s'accompagne souvent d'un vécu douloureux pour les résidents, leurs familles mais aussi pour les professionnels de l'établissement.

Aussi, réfléchir à sa pratique soignante dans un tel contexte nécessite un soutien et des ressources à mobiliser en équipe, pour accompagner « le mourir dans la dignité » des personnes âgées.

OBJECTIF

- ▶ **Gagner** en assurance dans le prendre soin des personnes âgées en fin de vie et accompagner leur entourage
- ▶ **Faire** évoluer sa pratique, dans le respect des processus psychologiques et des dimensions réglementaires et éthiques
- ▶ **Savoir** identifier et recourir aux différentes ressources internes et externes à l'établissement, pour favoriser une prise en charge adaptée aux besoins de la personne et de la situation

PROGRAMME

Jour 1 :

- ▶ Un contexte juridique incitatif : présentation des références scientifiques et réglementaire : de la circulaire du 26/08/1986 à la loi du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des personnes en fin de vie
- ▶ Les fondements de la démarche palliative
- ▶ Une évolution sociologique de notre rapport à la mort, à la médecine, au deuil
- ▶ La peur de l'inconnu, de la souffrance, de la mort
- ▶ La médicalisation de la mort

Jour 2 :

- ▶ Les différentes dimensions des soins palliatifs (sens des soins, approche pluridisciplinaire, droits des patients, information aux familles...).
- ▶ L'évaluation des besoins et des désirs de la personne âgée en fin de vie.
- ▶ La prise en charge globale adaptée au résident et à sa famille (douleur et autres symptômes)
- ▶ Elaboration de projet de soins
- ▶ Les soins corporels et de confort

Jour 3 :

- ▶ De la maladie à l'imminence de la mort
- ▶ Le langage du grand malade et du mourant
- ▶ Les 5 étapes décrites par E Kubler-Ross
- ▶ Le vécu de l'entourage et le travail de deuil
- ▶ L'analyse du vécu des professionnels
- ▶ Le nécessaire travail en équipe dans le cadre de l'accompagnement des résidents en fin de vie.
- ▶ Elaboration d'un plan d'action d'amélioration en lien avec la prise en charge des résidents en fin de vie et de leur famille

Améliorer la communication avec le patient et autour du patient

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS. Par ailleurs, elle souligne les difficultés des patients à s'approprier les explications médicales, ce qui peut impacter également leur état de santé.

La communication est aussi un élément clé dans la construction de la relation soignant/soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations telles que l'annonce d'une pathologie grave, l'information sur un dommage involontairement causé au patient, etc... Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

Une formation ayant pour objectif l'appropriation de méthodes de communication adaptées peut constituer une aide aux professionnels de santé qui souhaitent améliorer leurs pratiques tant sur l'information donnée aux patients que dans son écoute.

Cette formation peut d'ailleurs s'appuyer sur les outils et méthodes existant sur différents aspects de la communication notamment mis au point par la Haute autorité de santé.

OBJECTIF

Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge

- ▶ **Appréhender** l'impact du défaut de communication sur la survenue d'évènements indésirables associés aux soins
- ▶ **Mobiliser** les concepts fondamentaux de toutes les dimensions de la communication

- ▶ **Identifier** en équipe, les modes de communication et outils pertinents concourant à la sécurité du patient
- ▶ **Définir** une démarche d'amélioration et son suivi pour l'équipe prenant notamment en compte les spécificités du patient



Il serait souhaitable que 2 à 3 personnes d'une même équipe soient présentes dans une même session de formation

PROGRAMME

Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'utilisateur et entre professionnels dans la prise en charge du patient

- ▶ Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient
- ▶ Approche éthiques et juridiques d'une bonne pratique de communication avec le patient

Comprendre ce qui se joue dans la communication interpersonnelle avec le patient et autour du patient

- ▶ Mécanismes et principes de communication interpersonnelle
- ▶ Les freins psycho-comportementaux à prendre en compte dans les relations interpersonnelles

Principes, techniques et outils de communication à mobiliser

- ▶ Conditions et positionnement adapté à l'écoute active
- ▶ Techniques de communication et outil

S'approprier, individuellement et en équipe, les techniques et outils de communication avec le patient et autour du patient et améliorer ses pratiques professionnelles de communication

- ▶ Situations d'annonce d'une mauvaise nouvelle, d'annonce d'un dommage associé aux soins ou de transmission d'informations entre professionnels en vue de décision de prise en charge du patient
- ▶ Organisation, structuration et pratique de l'annonce
- ▶ Entraînement aux pratiques de communication avec le patient et autour du patient par mise en situation
- ▶ Plan d'actions d'amélioration des pratiques individuelles et collectives

AFR



PUBLIC

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux : Médecins, Cadres, Responsables de secteurs d'activités, personnels soignants

ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

330 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive

AFN

PUBLIC

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, sages femmes, chef de bloc, cadre de santé, responsable du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, aides soignants et autres professionnels para-médicaux...

ORGANISME

SHAM

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

06-07/06/2018
+ 04/12/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

450 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

6 janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Les procédures invasives représentent une variété croissante d'actes thérapeutiques ou diagnostiques et leurs conditions de réalisation sont en constante évolution (augmentation régulière du recours à la chirurgie ambulatoire, mutations dans les techniques, etc.).

La réalisation de ces actes a pour caractéristique d'associer un nombre important de professionnels de santé de profils différents aux côtés du patient et d'exiger de leur part une coordination rigoureuse.

Les procédures invasives entrent pour une part significative dans les estimations de survenue des événements indésirables associés aux soins. Selon l'OMS entre 0.4 et 0.8 % des actes chirurgicaux entraînent un décès et de 3 à 16 % d'entre eux sont associés à des complications, que celles-ci soit infectieuses, relèvent d'une erreur procédurale ou de la mise en œuvre d'un protocole inadapté.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Elles démontrent que le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs. En effet, les organisations et les comportements ont un impact majeur sur les résultats des soins et la qualité de vie au travail.

OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** la sécurité du patient opéré en favorisant une dynamique individuelle et collective
- ▶ **Repérer** les situations à risques dans la pratique professionnelle tant au plan individuel que collectif
- ▶ **Analyser** les impacts liés aux facteurs humains et organisationnels sur la sécurité des patients
- ▶ **Etablir** les liens entre les situations identifiées et les concepts fondamentaux de la sécurité des patients
- ▶ **Promouvoir** la culture du signalement des EIAS et de « l'erreur apprenante »
- ▶ **Repérer**, en équipe pluridisciplinaire, les différentes étapes d'un plan d'action (prévention, récupération et atténuation)
- ▶ **Mettre** en œuvre, en équipe pluridisciplinaire, un plan d'action pour l'amélioration et le suivi de la sécurité des patients

PROGRAMME

Jour 1 & 2

- ▶ Introduction
- ▶ Quelques points de sémantique et de définitions, historique des concepts de sécurité et du travail en équipe, le point sur les études
- ▶ Des concepts issus des secteurs d'activité à risques. L'aviation : un secteur précurseur en la matière

L'approche facteurs humains et organisationnels : principes et exemples

- ▶ Le stress : comment l'appréhender, le détecter chez soi, chez les autres. Attention, il est contagieux
- ▶ Fatigue, veille, sommeil : le risque fatigue, un risque insidieux à gérer comme les autres
- ▶ La gestion de tâches : gestion de la charge de travail, des ressources
- ▶ Établir la confiance : un préalable essentiel à la construction d'équipe
- ▶ Communication et dialogue : votre message doit atteindre son récepteur
- ▶ Synergie : le leader et l'équipier, du groupe à l'équipe
- ▶ L'erreur est humaine, sa gestion aussi. Diagnostique de l'écart : erreur et violation
- ▶ Comment optimiser le retour d'expérience ? Les causes multiples d'une erreur

- ▶ Check-list : élément de vérification et de sécurité. Construisons-la ensemble, la transition vers de nouveaux outils
- ▶ Exercice pratique
- ▶ Comment améliorer, en équipe, les performances en matière de sécurité ?
- ▶ Études de cas : votre avis nous intéresse

Méthodes et outils : vers la mise en place d'un plan d'actions

- ▶ L'analyse du comportement par l'observation des compétences non techniques (NoTechS, étude de cas)
- ▶ Les outils de l'aéronautique : sont-ils transposables au monde de la santé ? Existe-t-il des similarités ?
- ▶ Les moyens d'actions : agir sur toutes les composantes des situations de travail (l'individu, l'équipe, le matériel, l'environnement, les données...)
- ▶ Exercice de travail en groupe : Définir des engagements et un plan d'actions pour améliorer, en équipe, la sécurité des patients et organiser son suivi

Jour 3

- ▶ Réalisation d'un bilan du déploiement des acquis ainsi qu'un apport de connaissances complémentaires nécessitant un temps de confrontation terrain

Amélioration de la pertinence des soins en équipe

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la Haute autorité de Santé (HAS) et des sociétés savantes.

L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et de la sécurité des soins et les dépenses de santé.

Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prises en charge (les modalités ambulatoires), de réduire les inadéquations court séjour / SSR et de limiter les hospitalisations évitables.

Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux. En effet, si le corps médical a la responsabilité de prescrire, les personnels paramédicaux -plus proches des patients- éclairent les décisions médicales.

Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux d'une même structure doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins, une méthode partagée et des pratiques collaboratives pour la recherche de la pertinence des soins.

OBJECTIF

- ▶ **Contribuer** à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire
- ▶ **identifier** les enjeux de la démarche nationale de l'amélioration de la pertinence des soins
- ▶ **partager** en équipe les concepts fondamentaux liés à la pertinence des soins dans le cadre d'une amélioration de la qualité et sécurité des soins
- ▶ **analyser**, en équipe, les pratiques existantes en utilisant les méthodes et outils mobilisables pour une prise de décision adaptée aux besoins de soins du patient
- ▶ **appliquer** des pratiques collaboratives pour améliorer la pertinence de certaines prescriptions, actes médicaux et parcours de soins
- ▶ **définir** des indicateurs d'évaluation de la démarche



A organiser en Intra avec les professionnels médicaux et paramédicaux d'un même pôle.

PROGRAMME

Etape 1 : L'initialisation de la formation avec la présentation de la formation et le test de positionnement (à distance - 15 jours avant le début de la formation)

- ▶ présentation de la formation
- ▶ évaluation du niveau de connaissances des participants et repérage des démarches précédemment engagées et de leurs résultats

Etape 2 : La formation (1^{ère} partie : 2 jours / en présentiel)

- ▶ comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux
- ▶ appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre de pratiques collaboratives
- ▶ s'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe
- ▶ savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 3 : L'intersession avec expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins

- ▶ mise en œuvre de la démarche d'amélioration de la pertinence

Etape 4 : La formation (2^e partie : 1 jour / en présentiel)

- ▶ renforcer ses compétences de l'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience
- ▶ savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 5 : Le suivi (sur 3 mois)

- ▶ supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins)
- ▶ bilan de la mise en œuvre du plan d'actions DPC et de la mesure de l'impact de la formation

AFN

PUBLIC

Professionnels de santé d'un même établissement hospitalier : personnels médicaux, personnels paramédicaux exerçant en équipe

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

date à convenir ultérieurement avec l'équipe et l'organisme de formation

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

459 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins

AFN

Le programme PHARE accompagne les établissements pour la mise en place de plans d'action « achat ». Il constitue une des huit actions prioritaires du plan triennal d'économies et invite les établissements à inclure dans leurs politiques achats, la logistique et le circuit d'approvisionnement.

Pour aller plus loin et impliquer les services d'approvisionnement, les unités de soins et les services consommateurs, les établissements ont un besoin de clarifier et d'optimiser leurs organisations, sources de dysfonctionnements.

L'optimisation des circuits permet de fluidifier et de sécuriser les flux physiques, d'améliorer les relations entre approvisionneurs et « clients internes », mais aussi de diminuer le gaspillage et de générer des économies.

Peu d'établissements disposent aujourd'hui des compétences internes pour mener ces actions alors que les impacts organisationnels, économiques, de qualité et de sécurité des soins sont conséquents.

Une formation dispensée aux membres des services constituant la chaîne de l'établissement, pourra permettre à ces personnels de participer à une démarche d'amélioration « logistique / approvisionnement » dans un souci de gestion efficiente des soins.

PUBLIC

L'ensemble des personnels impliqués dans une démarche d'optimisation logistique (cadres de santé, responsables métiers, gestionnaires, chefs de projets, encadrants des Pôles...) dans les services et unités suivants : unités de soins, unités medicotechniques, logistique générale (magasins, restauration, blanchisserie, acheminement) pharmacie/stérilisation, laboratoires, tous services internes....

ORGANISME

CKS EDUCATION

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

14-15-16/05/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

446 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les fondamentaux d'une démarche d'optimisation « logistique / approvisionnement »
- ▶ **identifier** les enjeux stratégiques de la chaîne logistique/approvisionnement dans le parcours de soins
- ▶ **repérer** les principaux processus, enjeux et acteurs associés de la chaîne logistique/approvisionnement
- ▶ **identifier** les impacts de la maîtrise logistique/approvisionnement dans un établissement public de santé (impacts organisationnels, RH, financiers, qualité de soins...)
- ▶ **identifier** les étapes, leviers et outils de la démarche d'optimisation logistique/approvisionnement de l'établissement
- ▶ **se positionner** comme acteur du projet d'optimisation de la logistique de son établissement
- ▶ **identifier** les indicateurs de suivi du projet d'optimisation logistique/approvisionnement au sein de son établissement

PROGRAMME

Jour 1 : Maîtriser les fondamentaux de la logistique et de la gestion des stocks et identifier les axes de progrès de son établissement

- ▶ intégrer le cadre général de la logistique au sein d'établissement de santé identifier les meilleures pratiques en matière de logistique au sein du secteur santé et identifier « ses » axes de progrès
- ▶ assimiler les fonctions et les coûts des stocks dans un établissement de santé
- ▶ maîtriser les trois techniques standards d'approvisionnements et de gestion de stocks
- ▶ synthèse des acquis de la journée

Jour 2 : Améliorer l'organisation des magasins et fiabiliser la gestion des stocks physiques

- ▶ introduction et retour sur la journée précédente
- ▶ maîtriser les fondamentaux de l'organisation physique du magasin
- ▶ gérer la charge de travail au niveau du magasin et des services internes de logistique
- ▶ fiabiliser la gestion des stocks physiques au niveau du magasin et de services

- ▶ fiabiliser l'utilisation du SIH pour améliorer le processus d'approvisionnement
- ▶ synthèse des acquis de la journée
- ▶ Intersession

Jour 3 : Élaborer une stratégie logistique et formaliser le plan d'optimisation logistique au sein de son établissement

- ▶ introduction et retour sur la journée précédente
- ▶ maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- ▶ maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- ▶ formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- ▶ formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- ▶ présentation d'un ou deux plans d'actions logistiques

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013 ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées.

Un des objectifs prioritaires définis par la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 et du projet de loi relatif à la modernisation du système de santé, est d'améliorer l'accès aux soins et les parcours de soins des personnes handicapées via des plateformes territoriales d'appui aux parcours de santé complexes. En réponse, l'ANESM a émis des recommandations destinées aux ESMS et 41 acteurs médico-sociaux et sanitaires - dont la FHF - ont signé la charte Romain Jacob. Ils se sont engagés à « systématiser les actions communes de formation et de sensibilisation au handicap ».

Les personnels des établissements médico-sociaux - lieux de vie des personnes handicapées- et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés. Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées, adultes et enfants, « en situation complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagée des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** le parcours de soin des personnes handicapées en situation « complexe » dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales
- ▶ **appréhender** les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins
- ▶ **s'approprier** les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles...)
- ▶ **identifier** les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soin
- ▶ **repérer** les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe

PROGRAMME

Jour 1

- ▶ contextualisation de la problématique : analyse de la HAS, recommandations de l'ANESM, conférence nationale du handicap, rapports de Pascal Jacob et Denis Piveteau
- ▶ les concepts de « Santé », « Personne », « Sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique
- ▶ la notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière
- ▶ la place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée
- ▶ selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires
- ▶ les différents outils d'évaluation de l'état de santé des personnes en situation de handicap complexe et les recommandations pour une utilisation appropriée

Jour 2

- ▶ les facteurs de décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences
- ▶ consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soin
- ▶ les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe

- ▶ les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins
- ▶ les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe
- ▶ les ressources externes (et/ou interne) pour améliorer la gestion des urgences
- ▶ Travail intersession
- ▶ Concertation des participants à la formation en fonction de leurs réalités professionnelles, pour travailler concrètement ensemble sur un projet d'amélioration du parcours de soins des personnes handicapées.

Jour 3

- ▶ présentation et évaluation du travail en inter-session
- ▶ analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes
- ▶ évaluation (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelles à l'issue des 2 premiers jours de formation
- ▶ apports de connaissances au regard des analyses et évaluations : compréhension de la définition de situation de handicap complexe, axes stratégiques d'amélioration du parcours de soins des personnes, décloisonnement des pratiques entre le sanitaire et le médico-social, éléments conceptuels pour mener une réflexion éthique

AFN

PUBLIC

Professionnels exerçant dans des structures médico-sociales et sanitaires de préférence situées dans un même territoire de santé et plus particulièrement professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides soignants, cadres, directeurs...) professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement...)

ORGANISME

IFSO

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

10-11/01/2018 + 06/02/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

448 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle

AFN

Socrate a écrit : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler. » La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/01/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un enjeu de société. « L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle peut se caractériser par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique ».

Dans la mesure où la relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour notamment trouver un positionnement adéquat.

L'ANFH propose un programme DPC pour permettre aux professionnels agissant dans un cadre éducatif et/ou thérapeutique de réfléchir aux modalités de prise en charge et à leur positionnement face à ce jeune public. Il s'agit aussi de donner du sens à leur pratique.

PUBLIC

Tous professionnels intervenant auprès des adolescents (personnels éducatifs, soignants, praticiens hospitaliers, administratifs, techniques...)

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

22-23/11/2018 + 30/11/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

450 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Appliquer** la distance professionnelle appropriée aux situations de prise en charge de l'adolescent
- ▶ **expliquer** les caractéristiques de l'adolescence
- ▶ **définir** la notion de « distance » professionnelle
- ▶ **collecter** les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent
- ▶ **identifier** les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent
- ▶ **utiliser** des outils et techniques partagés d'aide à la relation

PROGRAMME

Jour 1 & 2 : De la problématique adolescente à l'adolescence en crise, quelle prise en charge ?

- ▶ sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation (lancement de la formation ; appropriation d'une base conceptuelle commune)
- ▶ consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise (les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques)
- ▶ interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques (les situations emblématiques vécues avec les adolescents ; les fondamentaux dans la relation : la relation thérapeutique, l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie...)
- ▶ s'approprier des outils et techniques d'aide à la relation (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe...)

INTERSESSION

mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du jour 1 / réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur

Jour 3 : Du renforcement des compétences au plan d'actions

- ▶ consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective
- ▶ élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques

Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente

La recherche d'une offre de soins efficiente, conjuguant maîtrise des dépenses de santé, gains de productivité et évolutions réglementaires, ainsi que le mouvement en 2013 des urgentistes, a soutenu le développement de projets autour de la gestion des lits.

Le « rapport Carli », remis à la ministre de la santé en septembre 2014, liste une série de recommandations pour faciliter l'hospitalisation des patients accueillis par les services d'urgences. Les établissements se sont saisis de ces propositions en créant, par exemple, de nouveaux métiers « gestionnaire de lits », en participant au programme d'accompagnement de l'ANAP de la gestion des lits dans les établissements. Les « gestionnaires de lits » le soulignent régulièrement, l'implication de la gouvernance et des professionnels de santé de l'établissement est essentielle dans la gestion quotidienne des lits pour une prise en charge efficiente des patients et l'optimisation des capacités d'accueil des établissements. Il s'agit notamment de contribuer à réduire les délais d'attente aux urgences et d'orienter le patient dans le bon service.

OBJECTIF

- ▶ **Impliquer** les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient
- ▶ **repérer** les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quelque soit le mode d'entrée (urgences, programmées...)
- ▶ **se positionner** au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance
- ▶ **identifier** les bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- ▶ **développer** des outils de pilotage et de suivi
- ▶ **déterminer** des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action

PROGRAMME

Jour 1

- ▶ faire un diagnostic de la gestion des lits dans son établissement
- ▶ comprendre le contexte et les enjeux de la démarche ainsi que ses bénéfices (pour le patient, pour le professionnel et pour l'établissement)
- ▶ réaliser le processus parcours du patient de son établissement (avec des arrivées programmées ou en urgence)

Jour 2

- ▶ assimiler les recommandations de bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- ▶ cerner les objectifs de la démarche
- ▶ construire un processus « cible » du patient et son pilotage
- ▶ formaliser un plan d'actions
- ▶ retours d'expériences des formateurs
- ▶ Intersession
- ▶ mise en place du plan d'action

Jour 3

- ▶ faire un retour sur les travaux d'intersession : pertinence des actions, résultats obtenus, points forts, difficultés...
- ▶ connaître le métier de gestionnaire des lits
- ▶ évaluation de la formation

AFN

PUBLIC

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : Cadres de santé, Infirmiers, Secrétaires médicales, Médecins, Assistants sociaux. Il est souhaitable d'avoir plusieurs professionnels d'un même secteur d'activité (services, pôles...) qui participent à une même session de formation.

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :
01-02/02/2018
+ 29/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe
de 10 agents

472 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie

AFN



PUBLIC

Psychiatres, infirmiers exerçant en psychiatrie

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

16-17/01/2018 + 28/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

374 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

L'espérance de vie d'un patient souffrant de pathologie psychiatrique sévère est de 20% inférieure à celle constatée en population générale. L'état de santé physique des patients aux troubles psychiatriques schizophréniques et bipolaires reste trop longtemps méconnu par les psychiatres et les médecins généralistes.

Les patients atteints de troubles schizophréniques et bipolaires ont recours aux soins somatiques moins fréquemment en raison de troubles cognitifs ou des perturbations psychiques liées aux maladies mentales graves, à leurs difficultés à s'adresser ou à accéder au système de santé du fait de leur précarité sociale, de leur méconnaissance du dispositif de soin, à l'inactivité, voire de leur réticence à exprimer leurs souffrances physiques. Une phase d'hospitalisation peut alors s'avérer bénéfique, permettant de repérer les problématiques somatiques ignorées jusqu'alors et favoriser la prise en charge.

En outre, les différents acteurs du système de soins peuvent également sous diagnostiquer et sous traiter les pathologies somatiques masquées par la pathologie psychiatrique et certaines de ses expressions comportementales

OBJECTIF

- ▶ **Initier** la prise en charge somatique des patients hospitalisés en psychiatrie
- ▶ **Situer** la place des soignants en psychiatrie dans le parcours de soins
- ▶ **Repérer** les modes de vies et comportements à risques
- ▶ **Organiser** des actes de prévention dans l'établissement
- ▶ **Mettre** en œuvre un plan d'action permettant le dépistage et le suivi de pathologies somatiques
- ▶ **Formaliser** un relais avec l'entourage, les professionnels de santé et les services sociaux, pour la prise en charge initiée au cours de l'hospitalisation

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Les enjeux des soins somatiques en psychiatrie
- ▶ Revue de littérature sur les principales comorbidités somatiques en psychiatrie
- ▶ Obstacles à la prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Identification des risques de pathologies les plus fréquentes chez les patients hospitalisés en psychiatrie
- ▶ Le cadre légal des soins somatiques
- ▶ Repérage des modes de vie et facteurs de risques
- ▶ Les outils d'évaluation et l'organisation de celle-ci
- ▶ La question de la responsabilité

JOUR 2 :

- ▶ **Etape 1** : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer
- ▶ **Etape 2** : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique
- ▶ **Etape 3** : mettre en œuvre des actions de prévention
- ▶ Les différentes modalités d'organisation des soins somatiques et dispositifs et interfaces dédiés

INTERSESSION

réalisation d'une Revue de Mortalité et de Morbidité avec analyse de cas réels / En complément : Méthode CREX

JOUR 3 :

- ▶ Retour sur les travaux d'intersession : analyser les défaillances et recherche de pistes de progrès
- ▶ Améliorer la coordination entre professionnels du parcours de soins somatiques des patients en psychiatrie : cartographie des acteurs et ateliers
- ▶ Les outils de la formalisation et de traçabilité
- ▶ Formalisation des parcours types en fonction des risques identifiés
- ▶ Etablir une communication adaptée à destination de la communauté soignante

Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapies orales

Le plan cancer 2014-2019 prévoit dans son objectif n°4, « Adapter les formations des professionnels aux évolutions de la cancérologie », la mise en place de formations continues concernant les nouvelles modalités de traitement.

D'autre part, dans l'objectif n°3 du plan « Accompagner les évolutions technologiques et thérapeutiques », est inscrit un axe relatif à la « sécurisation de l'utilisation des chimiothérapies orales ».

Une action de formation à destination des équipes hospitalières concernées relative à l'information et l'accompagnement des patients et des professionnels de santé concernant les chimiothérapies orales permettrait de contribuer rapidement à ces objectifs du plan cancer.

L'utilisation de traitements anticancéreux oraux est en constante augmentation et la délivrance de ces traitements doit être organisée et sécurisée.

Il paraît nécessaire de fournir aux équipes hospitalières concernées des outils et une méthode leur permettant de développer une capacité de suivi et un rôle d'appui aux professionnels de ville, ainsi qu'une capacité d'information et d'implication du patient dans la conduite du traitement.

OBJECTIF

- ▶ **Sécuriser** le parcours des patients sous chimiothérapies orales en favorisant la coordination ville-hôpital
- ▶ **Maîtriser** les fondamentaux sur les chimiothérapies orales, les risques iatrogènes et les circuits de dispensation
- ▶ **Identifier** les différents parcours des patients sous chimiothérapie orale et les acteurs de la prise en charge
- ▶ **Identifier** les réseaux, structures et interlocuteurs dédiés à la prise en charge du cancer sur la région et le territoire
- ▶ **Disposer** d'outils et méthodes pour faciliter l'information et l'accompagnement des patients et professionnels de santé du secteur ambulatoire
- ▶ **Etablir** un plan d'actions sur la base du partage d'expérience durant la formation afin d'être force de proposition au sein de l'équipe hospitalière d'origine

PROGRAMME

Module 1 (2 jours) : Les fondamentaux sur les chimiothérapies orales et l'organisation des différents parcours de soins

- ▶ Contexte de santé publique : état des lieux, objectifs et perspectives d'évolution des traitements cancéreux par voie orale
- ▶ Les fondamentaux des chimiothérapies orales : caractéristiques, éligibilité, risques et circuits de dispensation
- ▶ Les acteurs de la prise en charge, leurs rôles et les compétences attendues
- ▶ La dispensation des traitements anticancéreux oraux : circuits, exigences réglementaires et bonnes pratiques
- ▶ L'information, l'accompagnement et l'éducation du patient et de son entourage
- ▶ L'analyse des pratiques : parcours et étapes, actes de la prise en charge, coordination des acteurs

INTERSESSION

- ▶ Analyse de situations cliniques à partir d'une grille d'observation
- ▶ Accès à une plateforme en ligne : accès à une base documentaire, des modules e-learning (chimiothérapie orale et Education Thérapeutique) et un forum

Module 2 (1 jour) : Amélioration des pratiques et modélisation d'un processus d'intervention et de coordination

- ▶ Exploitation des situations recueillies en intersession et analyse
- ▶ Modélisation d'un processus d'intervention et de coordination des différents acteurs internes et externes propre à chaque établissement
- ▶ Définition de pratiques et indicateurs cibles pour le transfert des compétences et l'analyse d'impact
- ▶ Evaluation de l'acquisition des connaissances

AFN

PUBLIC

Infirmières, médecins, pharmaciens

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Jour 1 : 25 janvier 2018
 Jour 2 : 26 janvier 2018
 Jour 3 : 4 février 2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

381 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
 c.leclercq@anfh.fr

Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires

AFN

PUBLIC

Tous professionnels de santé médical, paramédical et Direction.

Pour ce programme il est préconisé la présence d'une ou deux personnes d'un même établissement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

415 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Il est constaté un engouement pour les pratiques complémentaires tant des patients que des professionnels de santé, en particulier dans les services de gériatrie, ce qui suscite une interrogation sur ces pratiques et les limites de leur mise en œuvre dans les services de soins.

Selon le Guide de santé et dérives sectaires publié par la MIVILUDES (Avril 2012) : 4 français sur 10 ont recours aux médecines alternatives ou complémentaires, 28 % des patients atteints de cancer ont eu recours à des pratiques dites alternatives. Face à cet engouement, la Direction générale de la Santé a mis en place un groupe d'appui technique chargé d'évaluer ces pratiques tant dans l'intérêt du patient pour le protéger que de lui apporter du confort.

Les différents plans cancers ont insisté sur l'importance des soins de support en complément des traitements de référence. Aujourd'hui force est de constater l'apparition de pratiques non éprouvées dans l'accompagnement des patients dans un processus de reconstruction.

Dans ce contexte, il s'agit de sécuriser ces pratiques en sensibilisant les professionnels de santé aux risques et en situant ces pratiques dans une démarche collective et institutionnelle afin de prévenir d'éventuelles dérives.

OBJECTIF

- ▶ **Participer** collectivement à la sécurisation de l'utilisation des pratiques complémentaires au sein d'un service
- ▶ **Définir** le concept de pratiques complémentaires
- ▶ **Identifier** le cadre réglementaire et déontologique applicable à chaque profession de santé
- ▶ **Déterminer** les apports et les points de vigilance d'une pratique complémentaire tant pour le patient que pour le professionnel
- ▶ **Analyser** en équipe la possibilité d'intégrer une pratique complémentaire de prise en charge du patient dans le respect de sa dignité

PROGRAMME

- ▶ Appréhender le concept de pratiques complémentaires sous toutes ses dimensions pour permettre un choix éclairé du patient
- ▶ Inscrire les pratiques complémentaires dans un cadre réglementaire et sécurisé
- ▶ S'enrichir des expériences menées au sein de différents établissements
- ▶ Mettre en œuvre les pratiques complémentaires de manière structurée et sécurisé au sein de l'établissement
- ▶ Connaître les acteurs et instances à mobiliser en cas de suspicion de déviance
- ▶ Maîtriser les procédures à mettre en œuvre en cas de constat de déviances

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges sur les pratiques, de travaux de sous-groupe, de synthèse et de mutualisation des travaux.

Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables - Iatrogénie médicamenteuse

En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations.

Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité d'une formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS, de la circulaire n°DHOS/RH4/2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament
- ▶ **Appréhender** les principes de gestions des risques applicables à la maîtrise du circuit du médicament
- ▶ **Comprendre** comment se construit un accident
- ▶ **Identifier** les facteurs humains et organisationnels qui favorisent la construction d'un accident
- ▶ **Appréhender** les cadres et limites du prescripteur
- ▶ **Clarifier** le positionnement de l'IDE face au médecin au vue de la législation et des jurisprudences
- ▶ **Comprendre** le rôle et missions du pharmacien dans le circuit du médicament
- ▶ **Connaître** les règles de bonnes pratiques le stockage des médicaments
- ▶ **Comprendre** la législation et les jurisprudences pour définir les rôles de chacun
- ▶ **Appréhender** les règles de bonnes pratiques concernant la préparation des médicaments
- ▶ **Définir** les missions de chacun concernant la distribution et l'administration
- ▶ **Savoir** informer le patient sur son traitement
- ▶ **Rappeler** les éléments de surveillance
- ▶ **Comprendre** comment réaliser une analyse d'incident ou accident
- ▶ **Connaître** les outils d'analyse

PROGRAMME

Etape 1 : Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles - Non présentiel

- ▶ Grâce au Test de positionnement / questionnaire préparatoire élaboré par nos soins, le stagiaire pourra prendre le recul nécessaire sur sa pratique actuelle afin de préciser ses objectifs personnels de formation

Etape 2 : Acquisition / approfondissement des connaissances, développement des compétences et Analyse des pratiques - Présentiel (2 jours)

- ▶ Rappel concernant les principes du circuit du médicament
- ▶ Gestion des risques et circuit du médicament
- ▶ Comprendre la construction d'un accident
- ▶ Les différentes étapes du circuit : La prescription
- ▶ Les différentes étapes du circuit : La dispensation
- ▶ Les différentes étapes du circuit : le stockage
- ▶ Les différentes étapes du circuit : La préparation
- ▶ Les différentes étapes du circuit : La distribution et l'administration
- ▶ La surveillance pharmaceutique
- ▶ Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident
- ▶ Comment réaliser un crex, comité de retour d'expérience
- ▶ Analyse d'un accident iatrogène
- ▶ Comment identifier les risques dans son service

Etape 3 : Suivi de mise en œuvre Non présentiel

- ▶ Auto évaluation de l'impact de la formation sur les comportements et pratiques professionnels grâce aux questionnaires avant après. Test de positionnement déjà utilisé à l'étape 1.

AFR

PUBLIC

Cadres de santé, personnel soignant : IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière...

ORGANISME

FORMASANTÉ

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

2-3/04/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

255 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail dans les établissements de la FPH

AFN

NOU
VEAU

La ministre en charge de la santé a présenté le 5 décembre 2016 une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail (SN-QVT) aux représentants des professionnels de santé des établissements sanitaires et médico-sociaux. Elle comporte de nombreux engagements parmi lesquels l'engagement 2 « Adapter les formations initiales et continues pour développer la qualité de vie au travail » de l'axe I « Donner une impulsion nationale pour porter une priorité politique » et l'engagement 5 « Placer la QVT au cœur du dialogue et des politiques sociales » en incitant les établissements à inscrire au projet d'établissement, dans la partie projet social d'établissement, un volet consacré à la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels de l'axe II « Améliorer l'environnement et les conditions de travail des professionnels au quotidien ».

Enjeu de santé et de bien-être au travail des professionnels de santé, la qualité de vie au travail est une condition incontournable de la qualité de prise en charge des patients. Elle renforce aussi l'attractivité des emplois, le sentiment d'appartenance et la motivation.

Elle repose sur des modalités de participation des professionnels à tous les niveaux de l'établissement et sur l'expérimentation de nouvelles modalités pour penser l'organisation.

Elle induit le fait de « penser autrement la place du travail dans l'organisation de l'établissement », d'intégrer le développement personnel et professionnel, ainsi que de pérenniser les équipes par rapport au turnover.

Les liens avérés entre qualité de vie au travail et qualité des soins ont d'ailleurs conduit la Haute Autorité de Santé (HAS) à intégrer la qualité de vie au travail comme une des dimensions à prendre en compte dans le cadre de la certification des établissements de santé.

Enfin, en écho à l'expérimentation « clusters pour le développement de la démarche qualité de vie au travail » lancée en décembre 2015, la DGOS, la HAS et l'ANACT ont reconduit, pour l'année 2017, un appel à candidatures pour expérimenter, au sein de clusters composés de 5 à 8 établissements, une approche de leurs projets à nouveau fondée « pour le déploiement de démarches qualité de vie au travail » (QVT). Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation mise en œuvre à compter de 2018, utilisant la méthodologie et les documents publiés par la HAS et l'ANACT, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour étendre le déploiement d'une démarche qualité de vie au travail dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** l'ensemble des professionnels à la qualité de vie au travail
- ▶ **Savoir** mettre en œuvre une démarche qualité de vie au travail en lien avec un projet organisationnel de l'établissement
- ▶ **Inciter** les établissements à intégrer au projet social de l'établissement un volet consacré à la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels
- ▶ **Être** en mesure d'impulser et faire vivre des espaces de discussion sur le travail en lien avec les circuits de décision de l'établissement
- ▶ **Être** acteur opérationnel de la qualité de vie au travail et savoir utiliser les outils nécessaires
- ▶ **Former** les professionnels amenés à conduire des équipes à développer des pratiques favorisant le bien-être au travail des personnes qu'ils encadreront
- ▶ **Redonner** à l'encadrement intermédiaire des marges de manœuvre pour réguler les problèmes organisationnels liés au travail

PROGRAMME

I-Appréhender et développer la qualité de vie au travail

- ▶ Concepts et démarches : « qualité de vie au travail », « espaces de discussion », « management du travail », « organisations apprenantes », « analyse de l'activité », « expérimentation », « évaluation embarquée », « environnement de travail », « articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle ».
- ▶ Expériences de développement de qualité de vie au travail dans différentes entreprises : des démarches qualité de vie au travail en soutien à des projets de transformation, exemples d'expériences d'établissements.
- ▶ Etat des lieux des sujets QVT propres à l'établissement en distinguant ce qui se relève d'une analyse et d'une résolution locale (dans le cadre d'un espace de discussion sur le travail par exemple), de ce qui relève d'une démarche QVT en accompagnement d'un projet organisationnel de l'établissement.
- ▶ Mise en place d'une démarche expérimentale de la qualité de vie au travail au sein d'un établissement : définition d'un périmètre (unité, service, pôle, établissement), insertion du projet dans les circuits décisionnels de l'établissement (articulation entre les espaces opérationnels et décisionnels), accompagnement d'un projet technico-organisationnel, dispositif d'interprétation des résultats, suivi et évaluation de la démarche, choix des indicateurs

II- Approfondissement et amélioration de la qualité de vie au travail mise en œuvre au sein de l'établissement

- ▶ Identifier les leviers d'amélioration de la QVT :
 - Savoir mettre en place des indicateurs et les décliner en outils opérationnels visant à améliorer leurs résultats :
 - > gestion des plannings (tableau de suivi),
 - > inscription de la qualité de vie au travail dans le projet social de l'établissement,
 - > équilibre vie professionnelle / vie personnelle,
 - existence de services pratiques (les crèches...)
 - chartes du temps (organisation des temps de travail),

- focus sur l'égalité professionnelle, respect de la diversité et de la non-discrimination...),
 - partage de valeurs propres à chaque établissement (critères de qualité, engagement participatif...),
 - promotion de parcours et le développement professionnel (formation, parcours et compétences...).
- ▶ Développer une approche réflexive sur la qualité de vie au travail et apprendre à impulser collectivement la démarche QVT au sein de l'établissement :
 - Comment mettre en place un projet associant davantage les personnels à sa construction ?
 - Comment faire du management participatif pour transformer au plus près des unités de travail l'organisation et les règles de travail ?
 - Comment penser en réseau ?
 - Comment faire remonter les événements de terrain et en tenir compte dans la transformation des organisations ?
 - ▶ Facteurs à prendre en compte
 - Importance du rôle de l'encadrement dans la qualité de vie au travail : proximité auprès des agents, gestion et l'animation d'équipe, leviers de la reconnaissance, résolution des conflits, conduite de projets, principe de subsidiarité, charge de travail des managers, qualité de l'information et communication, management du travail (intégration effective du travail dans les modes d'organisation et dans le fonctionnement global de l'établissement sanitaire, sociale et médico-social).
 - Importance de l'équipe : vie des collectifs de travail, espaces de discussion (échanger en vue d'améliorer le travail et les conditions de sa réalisation) et implication de chaque agent (travail en équipe : travail collectif, travail solidaire, travail en sécurité et de qualité).
 - Implication des acteurs institutionnels (direction, partenaires sociaux, instances) : articulation des démarches participatives, concertation et négociation, processus de décision.

PUBLIC

Membres des équipes de direction, encadrement, encadrement supérieur de tous secteurs d'activité

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

VALIDITÉ DU MARCHÉ 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Reclassement professionnel et reconversion

AFN



PUBLIC

Personnels de la DRH,
membres CHSCT, médecins
du travail

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront
communiquées en mai 2018

L'usure au travail fait de plus en plus de « dégâts » chez des personnels de plus en plus jeunes. C'est pourquoi, il est important de mieux connaître les dispositifs existants afin de maintenir et reclasser les personnels de la FPH.

L'Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 apporte des modifications sur les temps partiels thérapeutiques, les périodes de préparation au reclassement et les accidents et maladies imputables au service. Il est important de permettre aux différents acteurs concernés d'actualiser leurs connaissances.

OBJECTIF

- ▶ **S'approprier** les outils existants
- ▶ **S'approprier** les évolutions juridiques récentes
- ▶ **Etre** en capacité de mettre en place une stratégie cohérente
- ▶ **Accompagner** les personnels concernés

- ▶ **S'approprier** les outils existants
- ▶ **S'approprier** les évolutions juridiques récentes
- ▶ **Etre** en capacité de mettre en place une stratégie cohérente
- ▶ **Accompagner** les personnels concernés

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Développement durable et pratiques professionnelles

Le développement durable a été introduit en 1987 par la commission mondiale sur l'environnement et le développement dans son rapport « Notre avenir à tous ». 3 dimensions ressortent au niveau du développement durable :

- Environnementale
- Sociale et sociétale
- Economique

Malgré tout, cette notion a tendance à rester encore trop souvent un concept d'initiés. Pourtant, le développement durable est une dynamique qui consiste à penser et à agir autrement. Pour que cette prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que le professionnel de santé.

Lors du déploiement du PLAN Hôpital 2012, le développement durable s'impose progressivement au sein des établissements de santé. La préoccupation reste forte puisque la loi de santé du 26 janvier 2016 quant à elle, comprend un volet environnement santé.

Le développement durable peut, dans un contexte financier tendu, être perçu comme une véritable opportunité pour renforcer la performance des établissements et fédérer les personnels autour d'un projet commun. Parallèlement, les logiques de certifications prennent en compte l'engagement de l'établissement dans le développement durable, la gestion des ressources humaines, des fonctions logistiques et des infrastructures ainsi que la qualité et la sécurité environnementale.

OBJECTIF

- ▶ **Valoriser** les pratiques professionnelles individuelles et collectives pouvant s'intégrer dans une démarche de développement durable dans le secteur de la santé
- ▶ **Maîtriser** les notions fondamentales en matière de développement durable
- ▶ **Mesurer** les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé
- ▶ **Identifier** les bénéfices pour les professionnels et les patients
- ▶ **Repérer** les bonnes pratiques professionnelles existantes par un partage d'expérience
- ▶ **Mettre** en œuvre une ou des actions concrètes relevant d'une démarche de développement durable



Il est recommandé la présence d'au moins deux personnes d'un même établissement.

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Appréhender les concepts et les enjeux du Développement Durable, notamment dans un établissement de Santé

JOUR 2

- ▶ Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé, par un diagnostic Développement Durable rapide et efficace

INTERSESSION

Mise en œuvre individuelle ou par groupe d'un même établissement d'un diagnostic Développement Durable

JOUR 3

- ▶ Organiser la mise en œuvre d'actions concrètes de Développement Durable et anticiper les risques et les bénéfices pour les professionnels, les patients et autres parties prenantes de son établissement.

AFN



PUBLIC

Tout public

ORGANISME

GÉNÉRALE D'INNOVATION

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

01-02/02/2018
+ 23/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

353 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail : impact sur l'encadrement d'équipe (Module 1)

AFN



PUBLIC

Personnels d'encadrement

ORGANISME

CITICA

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

06-07/02/2018
+ 12/06/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

378 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le télétravail est apparu dès les années 70, mais reste encore assez rare dans la fonction publique hospitalière.

Pourtant, les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée, temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. A ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail.

OBJECTIF

Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement.

- ▶ **Conduire** un projet de Télétravail
- ▶ **identifier** les enjeux sociétaux du télétravail
- ▶ **appréhender** l'environnement juridique et réglementaire
- ▶ **définir** les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement

- ▶ **préparer** un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- ▶ **préparer** un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en œuvre
- ▶ **définir** les indicateurs de réussite du télétravail

PROGRAMME

Conduire un projet de télétravail

- ▶ mémento du télétravail pour le secteur public
- ▶ les enjeux spécifiques pour la FPH
- ▶ définir vos objectifs sur le télétravail
- ▶ pas à pas, mettre en place le télétravail
- ▶ évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?

- ▶ les clés de réussite / Les bonnes questions à se poser
- ▶ nombreux témoignages et retours d'expériences

Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail : piloter sa mise en place (Module 2)

Le télétravail est apparu dès les années 70, mais reste encore assez rare dans la fonction publique hospitalière.

Pourtant, les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée, temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. A ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en oeuvre de cette nouvelle organisation du travail.

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les enjeux sociétaux du télétravail
- ▶ **Appréhender** l'environnement juridique et réglementaire
- ▶ **Définir** les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement
- ▶ **Préparer** un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- ▶ **Préparer** un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en oeuvre
- ▶ **Définir** les indicateurs de réussite du télétravail



Le 3^e jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements

PROGRAMME

- ▶ Mémento du télétravail pour le secteur public
- ▶ Les enjeux spécifiques pour la FPH
- ▶ Définir vos objectifs sur le télétravail
- ▶ Pas à pas, mettre en place le télétravail
- ▶ Évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?
- ▶ Les clés de réussite / Les bonnes questions à se poser
- ▶ Nombreux témoignages et retours d'expériences

AFN



PUBLIC

Personnels d'encadrement

ORGANISME

CITICA

DURÉE

2+1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

150 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Etre tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

AFN



PUBLIC

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médicosociaux de la FPH

ORGANISME

IFSO

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

09-10/01/2018
+ 22-23/02/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

497 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique pour garantir une formation de qualité certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques qui sont prises en compte dans cette nouvelle AFN.

OBJECTIF

- ▶ **Accompagner** les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle
- ▶ **Se positionner** en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- ▶ **Renforcer** ses compétences en pédagogie
- ▶ **Analyser** ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants
- ▶ **Favoriser** une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Contextualisation de la formation et identification des différents principes et enjeux
- ▶ Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques : compétences, apprentissage, l'alternance en formation, professionnalisation et démarche réflexive
- ▶ L'impact de cette approche pédagogique sur la fonction et les missions des tuteurs
- ▶ Les rôles et missions des acteurs clés d'un parcours de stage ainsi que la posture attendue du tuteur vis-à-vis de ces acteurs clés

JOUR 2

- ▶ Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur : de l'accueil à l'évaluation par les étudiants de leur stage
- ▶ Les outils existants ou à construire à utiliser lors de ces différents temps du tutorat ?
- ▶ La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et rédaction de situations d'apprentissage
- ▶ La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et rédaction d'objectifs de stage
- ▶ La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage (en particulier dans le milieu de la santé où la place de l'erreur dans l'apprentissage est à circonscrire)
- ▶ La mise en œuvre de l'évaluation comme tuteur ?

INTERSESSION

Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2.

Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4. Les connaissances à compléter seront apportées au regard des besoins identifiés par ces analyse de pratiques professionnelles et d'expérimentation.

JOUR 3

- ▶ Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'accueil et l'accompagnement et le suivi des étudiants
- ▶ Recherche du sens aux actions mises en place
- ▶ Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi travaillé pendant le temps d'intersession
- ▶ Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur

JOUR 4

- ▶ Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage de l'étudiant
- ▶ Organisation de la progression de l'apprentissage
- ▶ Préparation des temps d'évaluation
- ▶ L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels de l'étudiant au regard de son niveau et de son parcours de formation et les référentiels de formation
- ▶ L'utilisation et l'accompagnement de l'étudiant pour renseigner le portfolio (lien avec les feuilles d'évaluation de compétences pour certaines formations)
- ▶ 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) dans cette pratique d'évaluation

Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect de deux règles fondamentales :

- stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes.

Ainsi, plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique et dans les établissements de santé.

Une proposition d'action de formation relative aux Principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation, renforcée qui pourrait être déployée sous la forme d'une action de formation nationale dans l'objectif d'accompagner au mieux les équipes hospitalières sur ce sujet.

OBJECTIF

- ▶ **Accompagner**, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet
- ▶ **Maîtriser** les principes fondamentaux de la laïcité
- ▶ **Identifier** les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins
- ▶ **Repérer** les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les convictions individuelles
- ▶ **Mobiliser** des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées
- ▶ **Appliquer** des méthodes et outils adaptés dans l'établissement
- ▶ **Améliorer** ses pratiques sur la base des retours d'expériences



Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources (de 2 à 3 personnes en fonction des établissements) puisse participer conjointement à une même session de formation, permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle.

PROGRAMME

- ▶ Définir le concept de 'laïcité' à la française au travers et à partir de notre histoire
- ▶ Montrer, à travers les textes comment le principe de laïcité associe pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse
- ▶ Définir les grands principes de laïcité dans la FPH
- ▶ Une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain
- ▶ Prévenir des situations de tensions
- ▶ Communiquer en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle
- ▶ Appréhender les outils de la communication non violente et de la relation d'aide
- ▶ Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement

AFN



PUBLIC

Réfèrent Laïcité / Cadre de direction, encadrement médical et non médical / Médiateurs médicaux et non médicaux / Membres du CHSCT / Représentants des usagers / Représentant des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs. / Personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles

ORGANISME

EMS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

05-06/02/2018 + 23/02/18

Groupe 2 :

11-12+28/09/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

208 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Nouvelles technologies et confidentialité

AFN



PUBLIC

Tout public

ORGANISME

INFOR SANTE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

19-20/02/2018 + 14/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

364 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager leur quotidien. On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives, sociales ou d'événements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital. • Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement. • Commentaires et jugements, concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux. • Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution. • Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux. Il apparaît donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents aux risques de telles pratiques.

OBJECTIF

- ▶ **Utiliser** les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle
- ▶ **Définir** le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie
- ▶ **Identifier** les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrés par l'utilisation des nouvelles technologies
- ▶ **Analyser** les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel
- ▶ **Repérer** les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement
- ▶ **Participer** à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers

PROGRAMME

A partir de 3 scénarii « fil rouges » (situations « concrètes » : conversation Facebook...)

- ▶ Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets : la « vase communicante » ; le numérique et nous, le numérique et moi ; valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques ;
- ▶ Compréhension du cadre juridique : les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image...) ; les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles
- ▶ Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan « usage » et « juridique »
- ▶ Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques...)

Travailler la nuit

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative. Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace.

De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants. L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil
- ▶ **Identifier** les difficultés liées au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions
- ▶ **Identifier** les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées
- ▶ **Identifier** les problématiques propres au travail de nuit
- ▶ **Affirmer** et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité
- ▶ **Développer** la communication et la collaboration avec les équipes de jour
- ▶ **Identifier** des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins
- ▶ **Identifier** les manifestations d'anxiété, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement
- ▶ **Faire** face aux situations difficiles la nuit
- ▶ **Dégager** des axes d'amélioration de prise en charge des patients la nuit

PROGRAMME

JOUR 1

Ouverture sur une réflexion quant au vécu des participants : motivation, choix du travail de nuit, avantages et difficultés...

Le sommeil la nuit :

- ▶ Les fonctions cognitives de l'adulte versus la Les rythmes du sommeil ;
- ▶ Les troubles du sommeil et la récupération.

Travail de nuit et rythmes biologiques :

- ▶ Chronologie et sommeil ;
- ▶ Structure biologique temporelle de l'individu ;
- ▶ Le concept d'horloge biologique ;
- ▶ Les rythmes biologiques.

Travail de nuit et déphasage :

- ▶ Les perturbations des phases biologiques et la désynchronisation de l'organisme ;
- ▶ L'effet du travail de nuit sur la santé ;
- ▶ Les perturbations du rythme circadiens et les effets sur la vigilance.

Travail de nuit et conséquence sur les fonctions et rythmes alimentaires :

- ▶ Le risque de désynchronisation des repas et ses conséquences ;
- ▶ Alimentation et qualité du sommeil ;
- ▶ Les recommandations des professionnels du sommeil.

JOUR 2

Le cadre spécifique de l'exercice de nuit

- ▶ Les différents intervenants de la nuit ;
- ▶ Les rôles et les missions de chacun ;
- ▶ Le cadre particulier de l'exercice du travail de nuit.

Exercice professionnel, responsabilité et droits du professionnel :

- ▶ La réglementation relative aux compétences professionnelles ;
- ▶ Les règles professionnelles et la déontologie ;
- ▶ Législation du travail et de travail de nuit.

Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le malade :

- ▶ Les différentes phases d'une nuit de travail ;
- ▶ Un bouleversement des « hiérarchies ordinaires ».

Le lien avec les équipes de jour :

- ▶ La continuité des soins dans le temps : notion d'équipe, complémentarité des rôles...
- ▶ La qualification et l'expérience des soignants de nuit : la responsabilité, l'isolement...
- ▶ Les actions à mettre en place en vue d'une amélioration de la communication et de la transmission.

JOUR 3

Les répercussions de la nuit sur l'être humain, le malade en particulier

- ▶ Le respect du patient ;
- ▶ La prise en charge de l'anxiété, de l'anxiété, des peurs, du stress...
- ▶ La douleur de la nuit ;
- ▶ Répondre à l'urgence la nuit ;
- ▶ L'impotence fonctionnelle ;
- ▶ L'incontinence ;
- ▶ Le décès la nuit.

Construction individuelle de son plan de prévention et d'amélioration sur la base d'une matrice

AFR



PUBLIC

Professionnels des services de soins exerçant leur activité professionnelle de nuit.

ORGANISME

INFOR SANTE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

283,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

25 septembre 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Le travail des seniors et la seconde partie de carrière

AFN

L'allongement de la durée du travail, l'augmentation de l'âge de départ en retraite, le vieillissement de la population active, l'usure professionnelle, sont autant d'éléments qui impactent la gestion prévisionnelle des carrières et qui interrogent en particulier sur la seconde partie de carrière les agents, sa gestion, son anticipation. Comment se réorienter en milieu de carrière ? Qu'en est-il des seniors ? comment peuvent-ils transmettre leurs savoirs et expériences aux nouvelles générations ?

OBJECTIF

- ▶ **Accompagner** l'agent dans son parcours professionnel et plus particulièrement dans sa seconde partie de carrière
- ▶ **Situer** le rôle du cadre dans la gestion de carrières
- ▶ **Identifier** les acteurs ressources et dispositifs adaptés en interne et en externe
- ▶ **Sensibiliser** l'agent à la notion de parcours professionnel
- ▶ **Répérer** les situations d'usures professionnelles
- ▶ **Collaborer** à l'anticipation du maintien des compétences dans les services
- ▶ **Argumenter** des propositions d'actions de valorisation du travail des seniors

PROGRAMME

JOUR 1 et 2 (Module 1)

- ▶ Diagnostic de situation et premières actions pour accompagner les seniors dans la seconde partie de leur carrière. Test de positionnement des participants. Diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière.
- ▶ Diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations. Repérage des situations d'usure professionnelle. En regard des diagnostics réalisés, identification des actions, des solutions pour : valoriser le travail des seniors, collaborer à l'anticipation du maintien des compétences, accompagner autant que possible les projets professionnels individuels.

JOUR 3 (Module 2)

- ▶ Renforcer les actions d'amélioration de ses compétences et des modes opératoires pour accompagner la seconde partie de carrière et le transfert des savoir-faire expérimentaux.
- ▶ Présentation et analyse réflexive des actions mises en place suite au module 1. Apports complémentaires pour valoriser le travail des seniors et prévenir les situations d'usure professionnelle. Formalisation d'un processus « type » ou incluant certains invariants à partir des plans d'actions individuels

PUBLIC

Personnel d'encadrement

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

14-15-16/03/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

288 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Construire et animer une démarche GPMC - Sensibilisation

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIF

- ▶ **Mettre** en place une démarche GPMC
- ▶ **Situer** la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- ▶ **Acquérir** un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- ▶ **S'approprier** les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- ▶ **Accompagner** les changements induits par la GPMC
- ▶ **Etablir** une feuille de route pour son propre établissement
- ▶ **Communiquer** auprès des différents acteurs

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Introduire la démarche projet GPMC autour d'un autodiagnostic :
- ▶ Evaluer le niveau de connaissance initial des participants sur la GPMC et repérer l'état d'avancement des établissements sur le sujet
- ▶ Appréhender la GPMC comme un projet stratégique :
- ▶ Le projet GPMC en théorie : politique et cadre stratégique

JOUR 2

- ▶ Sélectionner les outils et méthodes de pilotage de la démarche GPMC en mode projet :
- ▶ Appliquer le mode projet et ses particularités à la démarche
- ▶ Découper le projet en 4 phases
- ▶ S'approprier la méthode et les outils pour formaliser la démarche de chaque établissement :
- ▶ Accompagnement de chaque participant dans la formalisation de sa démarche au travers de la rédaction d'une feuille de route

DA



PUBLIC

Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC

- Chef de projet/équipe-projet GPMC
- DRH/responsable/membres équipe RH à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement

ORGANISME

CNEH

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

2-3/04/18
En fonction du besoin exprimé par les établissements : en intra 8 agents minimum ou en inter nombre d'agents à préciser, un groupe sera mis en place

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

270 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

20 mai 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Construire et animer une démarche GPMC - Accompagnement

DA



PUBLIC

Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC

- Chef de projet/équipe-projet GPMC
- DRH/responsable/membres équipe RH, à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement

ORGANISME

IMPLICA CONSULTANTS

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

En fonction du besoin exprimé par les établissements : en intra 8 agents minimum ou en inter nombre d'agents à préciser, un groupe sera mis en place

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

743 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 mai 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIF

- ▶ **Mettre** en place une démarche GPMC
- ▶ **Situer** la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- ▶ **Acquérir** un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- ▶ **S'approprier** les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- ▶ **Accompagner** les changements induits par la GPMC
- ▶ **Etablir** une feuille de route pour son propre établissement
- ▶ **Communiquer** auprès des différents acteurs

PROGRAMME

JOUR 1 ET 2 : Lancer un projet de GPMC

- ▶ Enjeux de la GPMC pour le secteur de la santé,
- ▶ Retour d'expérience de projets GPMC menés dans des établissements
- ▶ Objectifs possibles d'un projet de GPMC sur la base d'exemple issus de 3 établissements et 3 contextes différents
- ▶ Construction de la fiche projet
- ▶ Structure projet adaptée aux objectifs et rôles de chacun
- ▶ Présentation des grandes étapes de la méthode
- ▶ Exemples de planning projet
- ▶ Construction des plannings des projets des participants
- ▶ Construction du plan de communication du projet

JOUR 3 : Finaliser la cartographie des secteurs pilotes et initier la construction des grilles de compétence

- ▶ Présentation des évolutions attendues du répertoire 2015

- ▶ Présentation de la méthode de travail à appliquer pour construire la cartographie des métiers et identification des difficultés rencontrées et des modes de résolution utilisés
- ▶ Réalisation d'une cartographie partielle de l'établissement
- ▶ Choix de structuration des métiers dans Gesform GPMC

JOUR 4 : Préparer la première campagne d'entretien professionnel sur la base des compétences

- ▶ Présentation des actions à réaliser avant la mise en œuvre opérationnelle
- ▶ Formation de l'encadrement évaluateur
- ▶ Mise en place et paramétrage de l'outil GPMC
- ▶ Construction du guide de l'évaluateur et de l'évalué
- ▶ Organiser les formations à l'outil et à l'entretien professionnel
- ▶ Adaptation de la structure projet pour le passage en phase de mise en œuvre
- ▶ Construction du plan d'action du projet et des fiches actions pour les thèmes restant à travailler
- ▶ Préparation du plan de com. du projet

Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel

- Module 1 : Notion de compétences

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIF

- ▶ **Déterminer** et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes
- ▶ **Situer** le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- ▶ **S'approprier** les concepts clefs associés à la notion de compétences
- ▶ **Appréhender** la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- ▶ **Définir** et évaluer les compétences en situations professionnelles
- ▶ **Identifier** le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- ▶ **Elaborer** un plan d'action collectif et individuel

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- ▶ La GPMC : concepts, finalités et enjeux
- ▶ La GPMC : son inscription dans les évolutions de la fonction publique hospitalière en lien avec la FPTLV
- ▶ La GPMC : sa démarche et sa mise en œuvre
- ▶ S'approprier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- ▶ Les compétences : un concept fédérateur entre l'agent et l'établissement => concept gagnant-gagnant
- ▶ Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/poste adaptée à l'établissement

JOUR 2 :

- ▶ Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- ▶ Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- ▶ Les pré-requis pour une évaluation des compétences : les échelles de niveaux des compétences
- ▶ Le différentiel entre le requis et l'attendu
- ▶ Elaborer un plan d'action collectif et individuel
- ▶ Les occasions et les moyens de développer les compétences et les modes d'acquisition des compétences
- ▶ Le lien entre la FPTLV et le développement des compétences
- ▶ Le rôle du cadre dans le développement des compétences

DA



PUBLIC

Toutes les personnes encadrant une équipe, agents de service RH/ Formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évolution des compétences.

ORGANISME

PRISMA

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

En fonction du besoin exprimé par les établissements : en intra 8 agents minimum ou en inter nombre d'agents à préciser, un groupe sera mis en place

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

323 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 février 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel - Module 2 : L'entretien professionnel

DA



PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

ORGANISME

PRISMA

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

323 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mars 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIF

- ▶ **Déterminer** et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes
- ▶ **Situer** le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- ▶ **S'approprier** les concepts clefs associés à la notion de compétences
- ▶ **Appréhender** la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- ▶ **Définir** et évaluer les compétences en situations professionnelles
- ▶ **Identifier** le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- ▶ **Elaborer** un plan d'action collectif et individuel



Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante :
Construire le projet stratégique d'un pôle d'imagerie médicale en fonction des attentes exprimées dans les autres projets de pôle et des avancées techniques et technologiques connues.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- ▶ Enjeux de l'entretien pour l'encadrement
- ▶ Enjeux de l'entretien pour l'agent
- ▶ L'entretien professionnel comme outil de motivation
- ▶ Visualiser les étapes et la structure globale de l'entretien
- ▶ La préparation de l'entretien
- ▶ Visualisation de la structure globale de l'entretien
- ▶ S'approprier le compte-rendu d'entretien
- ▶ Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés
- ▶ Partager l'évaluation avec l'agent

JOUR 2 :

- ▶ Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation :
- ▶ L'expression des besoins de formation
- ▶ Les perspectives professionnelles, repositionner la formation comme moyen au service des compétences
- ▶ Déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés :
- ▶ La fixation d'objectifs
- ▶ Nature des objectifs
- ▶ Moyens à mettre en œuvre Moyens à mettre en œuvre
- ▶ Elaborer un plan d'action collectif et individuel
- ▶ Apporter des compléments (si besoin) pour mieux se sentir à l'aise dans l'entretien

Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un «référentiel des métiers», menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière. Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIF

- ▶ **Utiliser** la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement
- ▶ **Articuler** les besoins actuels et futurs en matière de GPMC
- ▶ **Mettre** en place des tableaux de bords adaptés
- ▶ **Analyser** les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- ▶ **Mobiliser** les différents acteurs
- ▶ **Développer** le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

PROGRAMME

Dans le cadre de ce marché, plusieurs prestataires ont été retenus afin de vous proposer une offre à la carte en fonction des besoins et de l'état d'avancement du déploiement de la politique GPMC au sein de l'établissement. Aussi, merci de nous contacter pour obtenir le détail des programmes retenus.

DA



PUBLIC

Chef de projet/équipe projet GPMC - DRH/Responsable/membres des équipes RH

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

En fonction du besoin exprimé par les établissements : en intra 8 agents minimum ou en inter nombre d'agents à préciser, un groupe sera mis en place

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents
250 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

11 février 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel

DA



PUBLIC

Binôme recommandé : un agent du service RH et un évaluateur.

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

En fonction du besoin exprimé par les établissements : en intra 8 agents minimum ou en inter nombre d'agents à préciser, un groupe sera mis en place

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

388 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

30 mars 2019

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIF

- ▶ **Animer** une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement
- ▶ **Repérer** les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement
- ▶ **Identifier** les concepts clés de la pédagogie pour adultes
- ▶ **Expérimenter** l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme



Pré-requis

Avoir animé des sessions de formation

Avoir été formé sur les notions de compétences et d'entretien professionnel

PROGRAMME

JOUR 1 :

- ▶ Les règles d'apprentissage de l'adulte en formation
- ▶ La connaissance du groupe
- ▶ Savoir préparer et s'adapter en tant qu'intervenant
- ▶ Connaître et choisir les aides et outils pédagogiques
- ▶ Le message à transmettre : la qualité et la mise en forme du message, le contenu du message, les éléments clés à transmettre en matière de GPMC et en méthodologie d'entretien professionnel

JOUR 2 :

- ▶ Avoir un regard critique sur la conduite des entretiens professionnels pour pouvoir mettre en situation les futurs stagiaires : mises en situation filmées
- ▶ Mises en situation sur l'animation de modules de formation sur l'entretien professionnel
- ▶ Connaître et mettre en œuvre les outils d'évaluation de la formation

INTERSESSION préparer une courte séquence de formation (20 min)

JOUR 3 :

- ▶ Retour sur intersession et présentation de chaque participant sur PowerPoint
- ▶ Elaboration d'un plan d'action personnalisé

Parcours Professionnel, carrière et rémunération

De façon générale vous attendez que les participants soient en mesure de connaître les nouveautés de la loi ayant vocation à adapter ou à instaurer des règles visant à mettre en adéquation le droit avec les nécessités de fonctionnement de la fonction publique hospitalière.

Pour répondre à cette commande nous vous proposons de les amener à :

- Comprendre les impacts du PPCR sur l'avancement du fonctionnaire,
- Sécuriser les pratiques RH suite aux nouveaux « décrets PPCR »,
- Assurer la conformité des parcours statutaires,
- Comprendre et appliquer les mécanismes de refonte des grilles indiciaires,
- Maîtriser les transformations de primes en revalorisation indiciaire.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les règles liées au PPCR

PROGRAMME

JOUR 1 matin

- ▶ Exercice d'inclusion collectif sur le thème de la communication en vue de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges
- ▶ L'esprit du protocole PPCR : mieux motiver les agents avec des carrières plus attractives
- ▶ Point sur les textes législatifs et réglementaires parus ou à paraître
- ▶ Nouvelles modalités de recrutement dans la fonction publique,
- ▶ Revalorisation des carrières et des parcours professionnels,
- ▶ Evolution des rémunérations,
- ▶ Négociations salariales.
- ▶ De nouveaux modes de recrutement afin d'encourager la diversité et mieux répondre aux besoins des services
- ▶ La réaffirmation du concours comme voie de recrutement, avec des épreuves modifiées afin de mieux déceler les compétences des candidats,
- ▶ Le développement du recours aux concours sur titres pour les professions réglementées,
- ▶ Harmonisation entre les 3 fonctions publiques du recrutement sans concours dans le 1^{er} grade de catégorie C.

JOUR 1 après-midi

- ▶ Évolution de la rémunération : comprendre les mécanismes de revalorisation et de refonte des grilles indiciaires
- ▶ La Revalorisation des bornes indiciaires
- ▶ La refonte des grilles indiciaires sur plusieurs années : anticiper le calendrier d'application
- ▶ Le transfert « Primes / points » : mode d'emploi et impacts sur le bulletin de salaire
 - deux opérations intervenant simultanément
 - Les modalités et le calendrier de mise en œuvre du dispositif
 - Informations supplémentaires

- Des revalorisations salariales par catégorie d'agent

- ▶ Revalorisation indiciaire et abatement de régime indemnitaire : le calendrier d'application

JOUR 2 matin

- ▶ Revalorisation des carrières et harmonisation entre les 3 fonctions publiques
- ▶ La réaffirmation du principe d'une fonction publique de carrière,
- ▶ La garantie d'un déroulement de carrières sur au moins 2 grades. Quelles modalités de mise en place ?
- ▶ Création d'une cadence unique d'avancement d'échelon : suppression d'avancement d'échelon « mini et maxi »,
- ▶ Quelle prise en compte de la « valeur professionnelle » ?
- ▶ De nouveaux rythmes d'avancement d'échelon pour les catégories A, B et C,
- ▶ De nouvelles règles de classement pour les cadres de catégorie A,
- ▶ Refonte des grilles de certains cadres de catégorie A,
- ▶ Restructuration de la Catégorie C : 3 grades au lieu de 4 et harmonisation des conditions d'avancement de grade.

JOUR 2 après-midi

- ▶ Atelier sur la planification et méthodologie à mettre en œuvre pour le 1^{er} janvier 2017
- ▶ Recensement des agents concernés,
- ▶ Création d'un tableau de bord de projet avec rétro planning.
- ▶ Réaliser un bilan de fin de formation
- ▶ Synthèse des éléments clés à retenir
- ▶ Modalités de transfert et d'application : réflexion sur ses pratiques futures ; quelles applications sur le terrain ?
- ▶ Autoévaluation de la formation
- ▶ Retours des participants

DA

PUBLIC

DRH, AAH

ORGANISME

FORMA PRESTA SANTE

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

260 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 octobre 2020

CONTACT

 Cathy LECLERCQ
 c.leclercq@anf.fr

Hygiène des mains

DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Former** les agents intervenant en établissements hospitaliers aux mécanismes de la contamination, aux règles à respecter pour assurer le lavage et la désinfection des mains en prenant en considération le protocole en vigueur dans l'établissement

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Le mécanisme de la contamination

- ▶ Introduction à l'hygiène des mains, la flore cutanée, la transmission manuportée

SÉQUENCE 2 : La désinfection des mains par friction

- ▶ Les conditions préalables à l'hygiène des mains, la désinfection des mains par friction, analyse du protocole en vigueur dans votre établissement, évaluation

SÉQUENCE 3 : Le lavage simple des mains

- ▶ Les conditions préalables à l'hygiène des mains, analyse et comparaison du protocole en vigueur dans votre établissement, évaluation

SÉQUENCE 4 : Mise en situation

- ▶ Exercice situation / métier

Module en distanciel

Précautions standard

DA

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** à tout agent d'un établissement de santé de comprendre les précautions standard comme une démarche systématique de prévention du risque infectieux et de savoir les appliquer en situation professionnelle

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Repérer les erreurs

- ▶ Repérage des erreurs à partir d'un film

SÉQUENCE 2 : Définition et principes des précautions standard

- ▶ Un ensemble de mesures à ne pas omettre

SÉQUENCE 3 : Les mesures à mettre en œuvre

- ▶ L'application systématique dans toutes les occasions de soins

SÉQUENCE 4 : Retrouvez les manquements aux précautions standard

- ▶ Nouveau repérage des erreurs à ne pas commettre grâce aux connaissances acquises

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, souhaitant comprendre les précautions standard

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Module en distanciel

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Entretien des locaux

DA

L'entretien des locaux concourt à l'hygiène générale d'un établissement de santé. Au-delà de sa contribution au confort, à l'esthétique et au maintien du matériel en bon état, il contribue à la lutte contre le risque infectieux,

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** à tout agent d'un établissement de santé de connaître les définitions et les règles fondamentales pour réaliser un entretien raisonné des locaux en milieu hospitalier

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Définition et principes fondamentaux

- ▶ Les zones à risques, définitions, principes fondamentaux : objectifs, recommandations

SÉQUENCE 2 : Prise en main des matériels et des protocoles en vigueur dans l'établissement de l'apprenant

- ▶ Prise en main des matériels, les protocoles de l'établissement

SÉQUENCE 3 : Mise en application pour un entretien des locaux raisonné

- ▶ Entretien d'une chambre au quotidien, entretien des sanitaires, entretien de la chambre d'un patient au départ, entretien d'un couloir, entretien d'un chariot

SÉQUENCE 4 : La traçabilité

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Module en distanciel

Le port des masques

DA

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** aux agents intervenant en établissement de santé de déterminer quand ils sont concernés par le port des masques et quels types de masques choisir en fonction de la situation (masques chirurgicaux/antiprojection, appareils de protection respiratoire...). Le module présente également toutes les précautions à connaître pour bien porter les masques ainsi que les indications relatives aux patients et aux visiteurs

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Quels types de masques porter ? Comment les utiliser ?

- ▶ Les masques : utilité, les types de masques, le positionnement des masques, les précautions d'utilisation des masques

SÉQUENCE 2 : Indications pour le personnel d'établissement

- ▶ Le masque chirurgical, le FFP1-FFP2-FFP3, exercices de reconnaissance 1 et 2

SÉQUENCE 3 : Indications pour le patient et le visiteur

- ▶ Indications pour le patient, indications pour le visiteur

SÉQUENCE 4 : Testez vos connaissances

- ▶ Quiz et étude de cas

SÉQUENCE 5 : Évaluation finale

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, concernés par le port des masques

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Module en distanciel

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le port des gants

DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux concernés par le port de gants

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** aux agents intervenant en établissement de santé de déterminer quand ils sont concernés par le port de gants et quels types de gants choisir en fonction de la situation rencontrée (stériles ou non stériles...). Le module présente également toutes les recommandations à connaître pour bien porter les gants (hygiène des mains, durée du port des gants, mise en place, stockage...)

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Qui porte des gants et pourquoi ?

- ▶ Des gants : pourquoi ?, Qui doit porter des gants ?

SÉQUENCE 2 : Quels types de gants porter ? Comment et dans quelles situations ?

- ▶ Quels types de gants ?, Testez-vous !, Dans quelles situations porter des gants ?, Quelles recommandations pour bien porter des gants ?

SÉQUENCE 3 : Le permis de port de gants

- ▶ Passez votre permis de port de gants

SÉQUENCE 4 : Évaluation finale

- ▶ Quiz d'évaluation finale

Module en distanciel

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Word Initiation

DA

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** aux personnels administratifs intervenant en établissement de santé de découvrir les fonctions de base du logiciel « Word@2007 » (et postérieur) à partir de documents à réaliser s'inscrivant dans l'univers de la santé
- ▶ Tout au long du module, l'apprenant est guidé par un « formateur tuteur » filmé qui lui apporte conseil et soutien en fonction de ses acquis en formation
- ▶ Chaque séquence est composée d'activités : « Présentation », « Méthodo » et « C'est à vous »
- ▶ Une activité « quoi de neuf ? » est ajoutée lorsqu'une modification importante a été apportée dans la version postérieure à « Word@2007 » et permet d'être opérationnel sur la dernière version du logiciel. (Durée : 6h)

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Se repérer dans le logiciel

- ▶ Les commandes et les onglets / L'aide interne.

SÉQUENCE 2 : Créer le premier document

- ▶ Créer une affiche / sauvegarder imprimer fermer.

SÉQUENCE 3 : Compléter un document existant - Niveau 1

- ▶ Ouvrir - corriger - ajouter - enregistrer sous - aperçu

SÉQUENCE 4 : Compléter un document existant - Niveau 2

- ▶ Rechercher - remplacer - sélectionner - déplacer - mettre en forme.

SÉQUENCE 5 : Évaluation finale Partie 1

SÉQUENCE 6 : Rédiger une lettre simple

- ▶ Taper le texte - placer les paragraphes - ajouter des ruptures - mettre en gras

SÉQUENCE 7 : Rédiger une lettre complexe

- ▶ Placer des marques de tabulation - insérer un document texte

SÉQUENCE 8 : Réaliser un tableau

SÉQUENCE 9 : Évaluation finale - Partie 2

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, souhaitant découvrir les fonctions de base du logiciel Word 2007 et postérieur

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Module en distanciel

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anhf.fr

Word perfectionnement

DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, souhaitant découvrir les fonctions évoluées du logiciel « Word 2007 » et postérieur

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** aux personnels administratifs intervenant en établissement de santé de découvrir les fonctions évoluées du logiciel « Word@2007 » (et postérieur) à partir de documents à réaliser s'inscrivant dans l'univers de la santé
- ▶ Tout au long du module, l'apprenant est guidé par un « formateur tuteur » filmé qui lui apporte conseil et soutien en fonction de ses acquis en formation.
- ▶ Chaque séquence est composée d'activités : « Présentation », « Méthodo » et « C'est à vous ».
- ▶ Une activité « quoi de neuf ? » est ajoutée lorsqu'une modification importante a été apportée dans la version postérieure à « Word@2007 » et permet d'être opérationnel sur la dernière version du logiciel

PROGRAMME

SÉQUENCE 1 : Réaliser un publipostage

- ▶ Le fichier de données, le document principal et la fusion / les requêtes appliquées aux documents et le publipostage / le publipostage avec des données excel

SÉQUENCE 2 : Créer des étiquettes de publipostage

- ▶ Les étiquettes de publipostage en centre hospitalier / document principal et fichier de données pour les étiquettes / étiquettes identiques / les requêtes appliquées au publipostage d'étiquettes

SÉQUENCE 3 : Créer un document avec un style

- ▶ Créer appliquer modifier un style

SÉQUENCE 4 : Créer des documents modèles

- ▶ Créer appliquer modifier un modèle

SÉQUENCE 5 : Réaliser des documents longs en mode plan

- ▶ Construire un document en mode plan / définir une table des matières / appliquer une numérotation automatique

SÉQUENCE 6 : Évaluation finale Partie 1

SÉQUENCE 7 : Graphiques et liaisons d'objets

- ▶ Créer un graphique et l'insérer dans un document / modifier un graphique / importer un tableau Excel dans un document / la création de liaisons avec des objets Excel

SÉQUENCE 8 : Agrémenter les documents

- ▶ Présenter un document avec des lettrines / intégrer des images et des textes MS Word Art / intégrer un filigrane

SÉQUENCE 9 : Évaluation finale Partie 2

Module en distanciel

Management intergénérationnel

Le management intergénérationnel s'inscrit dans la nécessaire adaptation des pratiques managériales : la relation individu/entreprise/travail a changé de nature et les établissements de la fonction publique hospitalière ne font pas exception.

Parler de management inter-génération permet d'évoquer le management d'équipes, de situer les évolutions dans des contextes tendus et mouvants. Les tensions inter-génération ne sont pas une fatalité. Des leviers de management permettent de redonner vie aux collectifs de travail en redéfinissant les contributions de chacun.

OBJECTIF

- ▶ **Mieux connaître et comprendre** les différentes générations et dans quel contexte manager en intergénérationnel
- ▶ **S'adapter** aux changements, **développer** ses propres capacités d'adaptation de manager, s'adapter aux besoins spécifiques de chaque génération
- ▶ **Adapter** son style pour mieux manager. Identifier ses styles dominants de management et adapter son style au degré de compétence et d'autonomie de chaque collaborateur
- ▶ **Intégrer** les nouvelles générations et développer la cohésion d'équipe. Enrichir le capital équipe par la transmission mutuelle des savoir-faire et savoir-être



La formation emprunte une pédagogie innovante mêlant ludo pédagogie, interactivité, blended learning autour de quizz, vidéo, interviews. Elle aboutit pour chaque participant, grâce à l'approche des réalités de terrain, à définir des pistes d'auto-observation et des idées de solutions à mettre en œuvre, face à toute difficulté se posant à eux au quotidien.

PROGRAMME

1^{er} jour

- ▶ Les différentes générations
- ▶ Leurs caractéristiques, leurs valeurs, leurs comportements par rapport au monde, à l'entreprise, à l'autorité managériale
- ▶ Notre perception de manager : leurs forces, leurs manques
- ▶ Nos atouts, nos difficultés pour les manager
- ▶ Développer nos capacités d'adaptation de manager, s'adapter aux besoins spécifiques à chaque génération : définition du changement, les freins au changement, la notion d'autorité et de leadership, mes attitudes face au changement, développer un autre regard, entraîner sa créativité

2^e jour

- ▶ Les fondements de la théorie du management situationnel
- ▶ Les 4 typologies de manager et les 4 typologies de managés
- ▶ Accroître les compétences de chaque collaborateur
- ▶ Adapter son niveau d'exigence à chaque collaborateur

3^e jour

- ▶ Intégrer les nouvelles générations et développer la cohésion d'équipe : enrichir le capital d'équipe par la transmission mutuelle des savoir-faire et des savoir-être



DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, en situation d'encadrement, quelle que soit la filière d'appartenance;

ORGANISME

FMO + GIP FCIP

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

21-22-23/02/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

597 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Gestion du temps

DA

Agir dans l'urgence, entreprendre une tâche au dernier moment, répondre à toutes les sollicitations... Après une journée bien remplie, un sentiment de puissance envahit certaines personnes qui ont réussi à s'en sortir. Pourtant, bien gérer son temps, c'est surtout refuser d'entrer dans ce cercle vicieux. La gestion du temps demande de prendre du recul et, paradoxalement de savoir aussi ne pas confondre vitesse et précipitation.

OBJECTIF

- **Identifier** les conséquences matérielles, physiques et psychologiques d'une mauvaise gestion du temps
- **Comprendre** les origines de ses problèmes de gestion du temps : causes externes (environnement matériel et humain) et causes internes (sa propre personnalité)
- **Clarifier** la valeur ajoutée de sa fonction ; optimiser son temps de travail et celui des autres ; identifier et prioriser ce qui est important et urgent
- **Gagner** du temps et de l'efficacité pour soi-même et son équipe ; renforcer sa capacité à gérer les interruptions, le « tout tout de suite », s'affirmer sereinement dans ses contacts professionnels



La formation emprunte une pédagogie innovante mêlant ludo pédagogie, interactivité, blended learning autour de quizz, vidéo, interviews. Elle aboutit pour chaque participant, grâce à l'approche des réalités de terrain, à définir des pistes d'auto-observation et des idées de solutions à mettre en œuvre, face à toute difficulté se posant à eux au quotidien.

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, soucieux d'optimiser leur gestion du temps

ORGANISME

FMO + GIP FCIP

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

9-10/04/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

398 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

PROGRAMME

1^{er} jour

- Mon rapport au temps : face à mes priorités et au temps
- Les avantages, les mauvaises habitudes, les actions possibles
- Les voleurs de temps externes et internes
- Les 6 grandes lois qui régissent le temps
- Ma personnalité face au temps
- Ma mission, mes objectifs : planifier, optimiser
- Mes priorités : mes gros cailloux, équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- Les outils à ma portée : carré des priorités, méthode NERAC (noter, évaluer le temps, utilisation de l'agenda)

2^e jour

- Se préserver, communiquer et agir : mon temps et celui des autres
- Les techniques à utiliser : les gardiens du temps, le rangement, formuler une demande efficace, « bien dire non » et proposer une solution



Gestion du stress

DA

OBJECTIF

- ▶ **Gérer** efficacement son stress
- ▶ **Appliquer** méthodes et réflexes pour faire face aux pressions professionnelles du service
- ▶ **Développer** sa propre stratégie de gestion du stress
- ▶ **Faire** appel à ses ressources individuelles



La formation emprunte une pédagogie innovante mêlant ludo pédagogie, interactivité, blended learning autour de quizz, vidéo, interviews. Elle aboutit pour chaque participant, grâce à l'approche des réalités de terrain, à définir des pistes d'auto-observation et des idées de solutions à mettre en œuvre, face à toute difficulté se posant à eux au quotidien

PROGRAMME

Définir le stress

- ▶ Définir et connaître le stress
- ▶ Appréhender le bon et le mauvais stress
- ▶ Définir nos systèmes de référence
- ▶ Faire le point sur les contraintes / facteurs de stress
- ▶ Les facteurs de stress : niveaux individuel, interpersonnel, organisationnel
- ▶ Les facteurs évitables et ceux avec lesquels il convient d'apprendre à composer
- ▶ Analyser les mécanismes du stress
- ▶ Le fonctionnement du stress, les phases du stress aigu, du stress chronique
- ▶ Les conséquences du stress sur les plans corporel, mental et comportemental
- ▶ Apprendre à se détendre intellectuellement, physiquement et émotionnellement
- ▶ Prendre conscience des tensions physiques consécutives à un excès de stress
- ▶ Pratique d'exercices de relaxation : l'autorelaxation, la stabilité corporelle et le déverrouillage
- ▶ Pratique d'exercices de respiration : pour évacuer le stress, pour se détendre en profondeur
- ▶ Les principes des rythmes biologiques (sommeil, récupération)
- ▶ Les autres solutions à portée de tous
- ▶ Entretenir une hygiène relationnelle
- ▶ L'importance de l'intelligence émotionnelle
- ▶ La gestion des émotions en 4 étapes
- ▶ Les facteurs de communication pour s'exprimer sans gravité et sans agressivité
- ▶ Renforcer la confiance en soi et l'image positive de soi



PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, confrontés au stress.

ORGANISME

FMO + GIP FCIP

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

4-5-6/06/2018

Groupe 2 :

4-5-6/06/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

597 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

Gestion des conflits

DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, soucieux d'optimiser leur relation avec autrui.

ORGANISME

FMO + GIP FCIP

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

24-25-26/09/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

597 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** la problématique générale des conflits
- ▶ **Analyser** les causes et les différents types de conflits
- ▶ **Comprendre** les stades de développement d'un conflit
- ▶ **Gérer** les conflits déclarés ou latents



La formation emprunte une pédagogie innovante mêlant ludo-pédagogie, interactivité, blended learning autour de quizz, vidéo, interviews. Elle aboutit pour chaque participant, grâce à l'approche des réalités de terrain, à définir des moyens d'auto-observation et des solutions à mettre en œuvre, face à toute difficulté se posant à eux au quotidien.

PROGRAMME

Identifier et caractériser le conflit

- ▶ Comprendre les origines du conflit, les niveaux de conflits
- ▶ La genèse des conflits et signes avant-coureurs
- ▶ Les mécanismes de détérioration du climat
- ▶ Les conséquences d'un conflit mal géré
- ▶ Gérer le conflit
- ▶ Connaître les erreurs classiques face au conflit
- ▶ Mettre à jour les stratégies et les objectifs des différents acteurs
- ▶ Evaluer le niveau et le degré d'implication de l'interlocuteur

- ▶ Analyser la situation
- ▶ Distinguer et faire distinguer les Faits, les Opinions et les Sentiments
- ▶ Identifier ma communication dans le conflit
- ▶ Repérer la création des émotions négatives
- ▶ Pratiquer l'écoute active
- ▶ Résoudre le conflit
- ▶ Les étapes pour résoudre le conflit : la méthode DESC
- ▶ Le négociable et le non négociable
- ▶ Mon savoir-être dans la résolution de conflit : prendre du recul, formuler, écarter



Bien communiquer

OBJECTIF

- ▶ **Définir** la communication et s'ajuster à l'interlocuteur, se synchroniser
- ▶ **Prendre** conscience de sa manière « d'être » en relation
- ▶ **S'intéresser** et s'adapter aux émotions de l'autre
- ▶ **Identifier** les attitudes favorisant une bonne communication
- ▶ **Prendre** du recul sur la place que j'ai dans la relation
- ▶ **Renforcer** ses atouts et identifier ses pistes de progrès
- ▶ **Présenter** ses idées avec souplesse, recadrer



La formation emprunte une pédagogie innovante mêlant ludo pédagogie, interactivité, blended learning autour de quizz, vidéo, interviews. Elle aboutit pour chaque participant, grâce à l'approche des réalités de terrain, à définir des pistes d'auto-observation et des idées de solutions à mettre en œuvre, face à toute difficulté se posant à eux au quotidien.

PROGRAMME

Définir la communication et s'ajuster à l'interlocuteur, se synchroniser

- ▶ Définir la communication verbale et non verbale
- ▶ Identifier les atouts et les freins dans la communication (soi-même et avec l'autre)
- ▶ Coordonner sa communication verbale et non verbale, s'adapter au langage de l'autre
- ▶ Repérer les positions de vie dans la communication

S'intéresser et s'adapter aux émotions de l'autre

- ▶ Interagir avec son interlocuteur, observer et décoder ses ressentis
- ▶ Mobiliser et activer ses ressources
- ▶ Identifier les émotions limitantes

Pour soi-même, développer son potentiel

- ▶ Définir confiance en soi et estime de soi
- ▶ Identifier les mécanismes de la confiance en soi
- ▶ Déterminer ses leviers pour progresser

Présenter ses idées en souplesse, recadrer

- ▶ Identifier son comportement dans une relation conflictuelle
- ▶ S'entraîner à une méthode de recadrage
- ▶ Pratiquer la communication positive dans le recadrage : écouter, relativiser, poser des questions pertinentes



DA

PUBLIC

Le programme s'adresse à tous les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux, souhaitant améliorer leur communication

ORGANISME

FMO + GIP FCIP

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :
8-9/11/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

398 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anf.fr

PARCOURS HAPII

DA



Le projet HAPII est issu d'un partenariat noué entre l'ANFH et le FIPHFP en vue de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la FPH grâce à la formation et l'information.

La philosophie de ce projet est de viser l'autonomie des établissements de la FPH via un accompagnement sur-mesure et personnalisé.

Entre 2014 et 2017, plus de 40 établissements et plus de 200 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs actions dans le cadre de ce projet.

Pour 2018, nous proposons de poursuivre ce projet auprès des établissements par :

- Formations à destination des agents en relation avec les agents en situation de handicap : formation cadres, membres de CHSCT, parcours de formation pour les référents handicap et DRH...
- Formations des agents en situation de handicap : formation RECOPRO (deuil du métier et facilitation du projet de reconversion, dispositif spécifique mis en place pour des agents de la FPH), compensation du handicap, reclassement, reconversion.

Les dispositifs d'appuis :

DA

Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap

DA

Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

PARCOURS HAPII

→ Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap

OBJECTIF

- ▶ **Appréhender** la notion de handicap au travail et les impacts dans son rôle d'encadrant
- ▶ **Appréhender** son rôle de cadre dans la mise en place et la mise en œuvre d'une politique handicap à destination des agents
- ▶ **Identifier** les leviers d'action sur le terrain et les outils / aides mobilisables



Session spécifique pour les membres du CHSCT

PROGRAMME

- ▶ Handicap, derrière le mot...
- ▶ Découvrir la notion de handicap et ses multiples facettes
- ▶ Comprendre le caractère situationnel du handicap
- ▶ Cerner de quoi on parle quand on parle de handicap au travail
- ▶ Le cadre légal et les aides du FIPHFP
- ▶ Etre reconnu travailleur en situation de handicap : quand, pourquoi, qui, comment ?
- ▶ Les aides à la disposition des travailleurs en situation de handicap
- ▶ Les obligations légales de l'employeur
- ▶ Mon rôle en tant que cadre et les moyens d'actions à ma disposition
- ▶ Mon rôle en tant qu'encadrant sur les différents leviers d'action d'une politique handicap (recruter, intégrer, maintenir dans l'emploi)
- ▶ Manager une personne en situation de handicap, est-ce spécifique ?
- ▶ Comment maintenir l'équité dans une équipe de travail ?
- ▶ Les aides mobilisables et les acteurs ressources (internes / externes)
- ▶ Escape game handicap

DA



PUBLIC

Cadres de santé, encadrants, membres du CHSCT

ORGANISME

ITG

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS

Groupe 1 :
les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées par établissement.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

142 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

22 septembre 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

PARCOURS HAPII

→ **Politique handicap, mon rôle en tant qu'encadrant - sensibilisation au handicap**

DA

**PUBLIC**

Cadres de santé, encadrants, membres du CHSCT

ORGANISME

ATOUS & HANDICAP

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées par établissement.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

195 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

22 septembre 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les enjeux et engagements d'une politique handicap
- ▶ **Connaitre** le cadre réglementaire de l'obligation légale spécifique à la fonction publique hospitalière
- ▶ **Disposer** des bons réflexes pour gérer au mieux les situations d'intégration, accueil, maintien dans l'emploi, et dans le cadre du management des équipes
- ▶ **Aborder** avec les collaborateurs concernés la situation d'inaptitude et ses conséquences ainsi que les démarches de reconnaissance du handicap le cas échéant
- ▶ **Identifier** des pistes d'actions pour la prévention de l'inaptitude
- ▶ **Partager** les bonnes pratiques sur la mise en place des plans d'actions selon les séquences suite à la formation
- ▶ **Disposer** de clés pour accompagner le retour à l'emploi des agents
- ▶ **Faire** le point sur les difficultés rencontrées et identifier collectivement les solutions possibles au sein des établissements

PROGRAMME

- ▶ Accueil et découvrir les attentes de chacun
- ▶ Acquérir les repères clés sur le handicap
- ▶ Les représentations sur le handicap
- ▶ Apports théoriques sur le handicap
- ▶ Accueillir et intégrer ou ré-intégrer un agent en situation de handicap
- ▶ Les étapes de l'intégration d'un salarié en situation de handicap
- ▶ Le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap
- ▶ Parcours d'intégration
- ▶ Le management d'un travailleur en situation de handicap
- ▶ Gérer une difficulté
- ▶ Le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap
- ▶ Les enjeux et les étapes du maintien dans l'emploi :
- ▶ L'engagement dans une politique handicap
- ▶ Bilan de la journée

PARCOURS HAPII

→ **Deuil du métier et facilitation du projet de reconversion**

Tout en prenant compte les compétences d'accompagner reconversion, en remettant en perspective un nouvel avenir professionnel.

Par une évaluation croisée et pluridisciplinaire, le bénéficiaire de la prestation sera amené à :

- Repérer les difficultés et les ressources inhérentes à son métier antérieur.
- Valoriser ses compétences transférables dans un nouveau projet.
- Mettre en perspective de nouveaux projets professionnels qui seront testés approche écologique et environnementale, et ce afin de vérifier : compétences transférables / capacités mobilisables / nouveau projet / situation de handicap. »

OBJECTIF

- ▶ **Établir** un bilan de reconversion professionnelle en tenant compte des potentialités, des compétences et du retentissement du handicap ou de la maladie dans le cadre d'une reprise d'emploi ou du maintien dans l'emploi



Nombre de places restreintes. Réservé aux situations pour lesquelles l'établissement n'identifie pas de solution.
Co-construction, implication de l'employeur dans la démarche d'accompagnement de l'agent.

PROGRAMME

- ▶ Phase de réflexion et d'élaboration
- ▶ Phase de validation de projet de reconversion
- ▶ Phase d'accompagnement post validation
- ▶ Entretiens individuels : Programmation individualisée.
 - Au démarrage de l'action.
 - Avant la période d'immersion.
 - Après la période d'immersion.
- ▶ 100 heures de stage en immersion

DA**PUBLIC**

À l'initiative du service des ressources humaines, à destination des agents en situation de handicap pour lesquels la situation est complexe.

ORGANISME

UGECAM - CENTRE LILLOIS DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

DURÉE

12 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées par établissement.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

3 150 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

22 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Compétences clés

DA

L'évolution constante de l'environnement de travail de vos établissements : qualité, traçabilité, informatisation des services, relation avec les usagers...rend indispensable la maîtrise des compétences clés, ces compétences professionnelles qui permettent à chacun de réaliser les activités propres à la tenue de son poste de travail.

OBJECTIF

- ▶ Favoriser l'autonomie des agents sur le poste de travail
- ▶ S'adapter aux évolutions des métiers et des process
- ▶ Promouvoir l'accès des agents à la qualification
- ▶ Adapter ses compétences de communication orale dans les situations de travail
- ▶ Développer ses compétences d'écriture dans son activité
- ▶ Améliorer son organisation dans le contexte de travail
- ▶ Maîtriser l'usage des outils informatiques
- ▶ Identifier et appliquer les règles et les codes de sa structure
- ▶ Améliorer ses connaissances en mathématiques

PROGRAMME

1 / Un accompagnement dans le repérage des besoins en compétences clés par :

- ▶ Des journées de sensibilisation à la démarche de repérage à destination de vos personnels d'encadrant. Initiées en fonction de vos besoins, elles peuvent s'organiser sur un territoire ou spécifiquement pour votre établissement.

2/ Un dispositif de formation au parcours individualisé

- ▶ Conçu à partir des situations professionnelles de vos agents et privilégiant une approche par compétence, il leur permettra d'exercer leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, de s'adapter aux nouvelles exigences dans le travail.
- ▶ Déployé au plus prêt de vos besoins, ce dispositif prévoit :
 - Des points d'étape : bilan de positionnement (2h), bilan intermédiaire(2h) et bilan de fin de parcours de formation (2h).
 - Préconisation auprès de chaque agent d'un parcours de formation individualisé tenant compte de ses besoins, son projet et vos attentes.
- ▶ Des modules de formation (environ 69h de formation à raison de 2 demi journée de formation par semaine) répartis en 6 domaines :
 - Adapter ses compétences de communication orale dans les situations de travail
 - Développer ses compétences d'écriture dans son activité
 - Améliorer son organisation dans le contexte de travail
 - Maîtriser l'usage des outils informatiques
 - Identifier et appliquer les règles et les codes de sa structure
 - Améliorer ses connaissances en mathématiques.

PUBLIC

Les agents de premier niveau de qualification, souhaitant améliorer et développer les compétences clés

ORGANISME

UNIVERSITÉ LILLE 1 + AFP21

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées par établissement.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

26 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. Dès décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC. Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC. La présente formation-action correspond à une offre globale pour se mettre à jour sur le nouveau dispositif DPC. Elle intègre un état des lieux débouchant sur un plan d'actions sur mesure. Elle peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter-établissements. En 5 jours, les consultants d'ANTIDOTE EXPERTISE vous accompagneront dans cette démarche pour vous aider à vous approprier pleinement ce nouveau dispositif en l'intégrant aux spécificités de votre établissement.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC
- ▶ **Réaliser** un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC
- ▶ **Identifier** les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC
- ▶ **Identifier** les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations DPC
- ▶ **Mobiliser** les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC
- ▶ **Mettre** en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions

PROGRAMME

Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC (Jour 1)

- ▶ Qu'est-ce que le Développement Professionnel Continu ?
- ▶ De la loi HPST à la loi de modernisation de notre système de santé
- ▶ Ce qui change et ce qui se maintient même si évolue

Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC (Jour 2)

- ▶ Sur quels points diagnostiquer sa structure ?
 - L'organisation
 - La communication
 - Lien avec la qualité et la sécurité des soins et les pratiques cliniques des professionnels
 - Etre ODPC et la mutualisation avec d'autres structures
- ▶ Suivi des obligations des personnels en DPC Financement et imputation du DPC
- ▶ Quels outils diagnostiques ?

Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC (Jour 3)

- ▶ Quels acteurs internes et externes du DPC et rôles de chacun
- ▶ Nécessaire collaboration des acteurs ressources pour la cohérence, l'efficacité et l'efficience du dispositif

Identifier les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations ou actions DPC (Jour 4)

- ▶ Choisir et prioriser les thématiques pertinentes
- ▶ Définir précisément le public visé
- ▶ Des objectifs de développement des compétences précis et réalistes
- ▶ Professionnaliser les acteurs de la formation et du DPC pour la qualité pédagogique et l'optimisation de l'impact des actions
- ▶ Développer un dispositif d'évaluation des actions DPC

Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC dans son établissement (Jour 5)

- ▶ L'élaboration d'un plan de communication DPC
- ▶ Objectifs, moyens et messages pour mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux

Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions (Jour 5 et exploitation des travaux des 4 journées précédentes)

- ▶ Les indicateurs de suivi et de résultat du dispositif DPC
- ▶ Formalisation du plan d'actions en faveur du DPC

DA



PUBLIC

Personnels des Directions des Ressources Humaines et des Affaires Médicales
Représentant de la CME et de la Commission DPC
Référénts DPC
Direction des soins
Responsable Qualité
Responsable de formation

ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

550 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Élaborer un plan de formation établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC

DA



PUBLIC

Référents DPC,
Gestionnaires
du DPC, DAM, DRH, Qualité,
direction des soins,
Responsables/Chargés de
formation,
Concepteur/Animateur de
programme/action de DPC

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis
en place en fonction des
inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe
de 10 agents

365 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques.

Ces plans de DPC sont directement impactés par les changements réglementaires liés aux obligations de DPC et à ses modalités de mise en œuvre ; il s'agit alors d'intégrer ce nouveau cadre dans la construction d'un plan DPC.

OBJECTIF

- ▶ **Articuler** le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux
- ▶ **Faciliter** l'intégration des actions pluri professionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux)
- ▶ **Mobiliser** les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours



Appropriation des différentes nouveautés à distance

En présentiel : travaux opérationnels sur la construction des plans

Accompagnement personnalisé via une plateforme interactive : espace forum permettant le lien entre stagiaires et avec le formateur dans la mise en œuvre du plan DPC

PROGRAMME

Échange téléphonique (1h) sur la formation et les objectifs

SUR PLATEFORME - en amont

- ▶ Appropriation des nouveautés liées au DPC, des nouvelles orientations nationales
- ▶ Auto-diagnostic du plan de formation de son établissement

Jour 1 et 2

- ▶ Identifier les étapes de construction d'un plan DPC
- ▶ L'articulation avec le plan de formation
- ▶ Constituer et formaliser un plan DPC d'établissement à partir des éléments acquis, de l'existant au sein de son établissement et en différents actions médicales et non médicales
- ▶ Identifier les synergies possibles au niveau pluriprofessionnel
- ▶ Règles de financement des actions médicales et paramédicales : imputabilité des OPCA, règles d'achat au sein des GHT...
- ▶ Mobilisation des acteurs et accompagnement au changement
- ▶ Puis pendant 6 mois : Accompagnement à l'élaboration du plan et à son déploiement via une plateforme interactive

Etre référent DPC

La mise en œuvre du Développement Professionnel Continu est établissement-dépendante. En fonction des dynamiques internes existantes et de la mobilisation possible de certains acteurs, le DPC sera singulier et unique dans chacun des établissements représentés.

L'ANFH accompagne depuis le départ les établissements de santé à la connaissance du Développement Professionnel Continu et sa mise en œuvre. Elle en a fait un nouvel axe stratégique national pour 2016-2019 (Axe 1 - Ambition 4 : Développer la mise en œuvre du DPC pour l'ensemble des personnels hospitaliers). Les délégations pourront s'appuyer sur cet axe ainsi que sur leur propres initiatives (dispositif d'accompagnement par l'ANFH Franche Comté ou encore communauté de pratiques instaurée par l'ANFH Bourgogne) pour proposer à leurs adhérents des solutions dans l'appropriation du nouveau contexte lié au DPC. Cette formation en fait partie, et notamment ce lot puisque l'élaboration d'un plan de DPC permet de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

Ces plans de DPC sont directement impactés par les changements réglementaires liés aux obligations de DPC et à ses modalités de mise en œuvre, et savoir en construire dans ce nouveau cadre nécessite donc une actualisation. Tel est l'objet de ce présent projet.

OBJECTIF

- ▶ **Maitriser** les concepts clés et enjeux du DPC
- ▶ **Informier** toutes les personnes concernées de l'établissement sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et plan DPC
- ▶ **Mobiliser** les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC
- ▶ **Identifier** les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC...)
- ▶ **Faire connaître** l'offre DPC dans son établissement ou en inter-établissement



Accompagnement personnalisé via une plateforme interactive à la suite de la formation : espace forum permettant le lien entre stagiaires et avec le formateur.

Pour faciliter le transfert des acquis de cette formation dans l'établissement, il est souhaitable qu'un trinôme se forme autour des 3 fonctions suivantes pour cette formation : Soignant, médecin, personnel administratif en charge du DPC.

PROGRAMME

JOUR 1

- ▶ Recueil des attentes
- ▶ Bilan des dispositifs de Développement Professionnel Continu existants avant 2016
- ▶ Les enjeux du « Nouveau DPC »
- ▶ La loi 2015 et l'évolution du dispositif national : quels impacts pour les établissements ?
- ▶ Identification du rôle du référent DPC et de ses missions
- ▶ Etat des lieux de l'établissement sur l'existant en matière de communication sur le DPC
- ▶ Définir les personnes concernées par le DPC et par les changements liés au sein de l'établissement
- ▶ Identifier les messages clés à transmettre en fonction des interlocuteurs dédiés

JOUR 2

- ▶ Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux (travaux autour d'argumentaires et de courts plans de communication)
- ▶ Identifier les activités qui peuvent être fédératrices et les prioriser
- ▶ Construire une cartographie des acteurs internes et externes de la démarche
- ▶ Porter le changement au niveau de l'établissement
- ▶ Construire son plan d'actions
Pendant 6 mois : Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions via une plateforme interactive

DA



PUBLIC

Référents DPC (Soignant, médecin, personnel administratif) identifiés en établissement, inter-établissements

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

320 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

19 juillet 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Impliquer la communauté médicale hospitalière dans l'élaboration et la mise en oeuvre du DPC Médical

DA



PUBLIC

Le personnel médical des établissements de santé adhérents au DPC médical

ORGANISME

INFIPP

DURÉE

2+4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

389 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

30 janvier 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anfh.fr

Dans le cadre de la mise en oeuvre du DPC dans les établissements, l'ANFH souhaite former les acteurs concernés, notamment ceux impliqués par le DPC médical, à la demande des membres du Conseil du DPC médical Hospitalier. Il s'agit pour les établissements de s'assurer de la mise en oeuvre, du fonctionnement et de la promotion du DPC. Pour le DPC médical, la CME est consultée et le président de la CME en coordonne son élaboration. L'objectif poursuivi par l'ANFH est de favoriser l'implication des personnels médicaux dans la co-construction du plan de DPC médical, d'inciter le travail collaboratif et pluriprofessionnel autour de l'élaboration du plan de DPC, notamment pour l'analyse des pratiques professionnelles. Pour se faire, il semble primordial de favoriser l'émergence d'une culture commune autour du DPC (connaissance du dispositif, élaboration et mise en oeuvre).

OBJECTIF

- ▶ **Contribuer** collectivement à l'élaboration du plan de DPC médical
- ▶ **Identifier** les concepts clés du DPC et la cartographie des acteurs institutionnels au niveau national, territorial et local
- ▶ **Identifier** le positionnement éventuel de l'établissement en tant qu'ODPC (établissement, territoire, coopération inter établissements)
- ▶ **Repérer** les acteurs et structures internes mobilisés dans la construction du plan DPC médical
- ▶ **Identifier** les étapes de la construction et de la réalisation d'un plan DPC dans le respect d'une démarche qualité
- ▶ **Identifier** les leviers de promotion DPC



Certains modules se déroulent en présentiel, d'autres en distanciel.

PROGRAMME

Module distanciel n°1 (2 heures)

- ▶ Appréhender les éléments fondamentaux du DPC
- ▶ Identifier les acteurs clés du DPC

Présentiel n°1 (1 jour)

- ▶ S'approprier le dispositif DPC
- ▶ Repérer le rôle des acteurs dans la construction du Plan DPC médical
- ▶ Préparer le travail d'intersession sur les pratiques de construction d'un plan DPC

Module distanciel n°2 (2 heures)

- ▶ Identifier le rôle et les enjeux d'un ODPC

Module distanciel n°3 (2 heures)

- ▶ Dans le cadre d'un travail d'observation des pratiques, collecter les données nécessaires pour élaborer un plan DPC et initier une démarche de collaboration

Présentiel n°2 (1 jour)

- ▶ Identifier les étapes clés contribuant à l'élaboration du plan DPC médical (exploitation des travaux intersessions)
- ▶ Acquérir une méthodologie et les outils pour promouvoir le DPC
- ▶ Préparer le suivi de l'application de la démarche d'élaboration du plan DPC médical

Module distanciel n°4

- ▶ Le suivi de la démarche d'élaboration du plan DPC médical

Comment intégrer les nouvelles modes d'apprentissage dans la politique formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées ?

En 40 ans, la formation continue a connu de fortes évolutions en cherchant à répondre à l'expression des besoins propres aux métiers exercés dans les établissements de la FPH. La pédagogie a progressivement évolué, se démarquant de la salle de classe en préconisant le travail en petit groupe autour d'un animateur assurant le partage des connaissances et des compétences nouvelles. Elle a fait ses preuves mais d'autres formes ont émergé, les unes issues des nouvelles technologies, les autres empruntant à la science de la simulation, d'autres encore à des disciplines artistiques. La question du meilleur choix se pose désormais.

L'ANFH souhaite proposer une formation pour aider les acteurs de la formation à choisir des méthodes d'apprentissage innovantes afin de les intégrer dans leur politique de formation tout en maintenant les méthodes déjà éprouvées.

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** construire un dispositif de formation en utilisant les nouveaux modes d'apprentissage
- ▶ **Repérer** les impacts potentiels des nouveaux dispositifs sur les processus de travail et de formation
- ▶ **Identifier** les nouveaux modes d'apprentissage et choisir ceux qui sont les plus appropriés en fonction des objectifs de la formation, du public et du type de formation (individuelle ou collective)
- ▶ **Déterminer** et objectiver les critères d'évaluation pour chaque type de formation prévu dans le plan

Le programme sera communiqué ultérieurement.

AFN



PUBLIC

Directeurs, DRH, Présidents de CME, DAM, Membres des CME, Directeurs de soins, Responsables de formation, Responsables DPC, Responsables en charge de la qualité, Membres des commissions de formation, CTE et DPC

ORGANISME

MARCHÉ EN COURS

DURÉE

À déterminer

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les dates vous seront communiquées en Mai 2018

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclercq@anhf.fr

Présentation globale de professionnalisation des filières SAFITECH



Dans le cadre du chantier SAFITECH (Accompagnement des évolutions métiers des filières technique et logistique hospitalières), L'ANFH vous propose des parcours de formation adaptés, modulables, certifiant vers le diplômant, en miroir opérateur / Manager, dans le respect des processus métier, enjeux et compétences identifiés.

→ 14 PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ACTEURS DE LA LOGISTIQUE HOSPITALIÈRE

→ 8 PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION POUR LES ACTEURS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

- ▶ **Parcours « Tronc Commun »** accessibles à toutes les fonctions logistiques hospitalières (approvisionnement, gestion d'entrepôt de produits hôteliers ou de santé, transport de biens et de personnes, linge, restauration, hôtellerie) basés sur l'acquisition des fondamentaux de la logistique, des bonnes pratiques émergentes, des indicateurs de suivi et pilotage, des systèmes d'information associés au travers d'étude de cas, d'utilisation d'outils adaptés, de retours d'expérience.
- ▶ **Parcours métiers** spécifiques aux métiers Linge, Transport de biens et de personnes, gestion des entrepôts, métiers restauration, hôtellerie.
- ▶ **Parcours d'amélioration continue** des fonctions logistiques accessibles à toutes les fonctions de la filière (approvisionnement, gestion d'entrepôt, transport, linge, restauration, hôtellerie).
- ▶ **Animation de club métier** : Benchmark, visites, élaboration de fiches de bonnes pratiques, information sur les dispositifs de formation participation à leur élaboration incubateur d'idées

14 PARCOURS FILIÈRE LOGISTIQUE

MANAGER			OPÉRATEUR		
CODE	INTITULÉ	DURÉE	CODE	INTITULÉ	DURÉE
PTCM	Parcours tronc commun Manager	15	PTCO	Parcours tronc commun Opérateur	5
PMML	Parcours Métier - Manager Linge	6	PMOL	Parcours Métier - Opérateur Linge	6
PMMR	Parcours Métier - Manager Restauration	7	PMOR	Parcours Métier - Opérateur Restauration	5
PMMT	Parcours Métier - Manager Transport	8	PMOT	Parcours Métier - Opérateur Transport	3
PMME	Parcours Métier - Manager gestion des Entrepôts	8	PMOE	Parcours Métier - Opérateur gestion des Entrepôts	5
PMMH	Parcours Métier - Manager Hôtellerie	10	PMOH	Parcours Métier - Opérateur Hôtellerie	6.5
PACM	Parcours amélioration continue - Manager	10.5	PACO	Parcours Amélioration Continue - Opérateur	1

8 PARCOURS FILIÈRE TECHNIQUE

MANAGER			OPÉRATEUR		
CODE	INTITULÉ	DURÉE	CODE	INTITULÉ	DURÉE
TTCM	Parcours tronc commun - Bâtiment maintenance	15	TCOT	Parcours tronc commun - Bâtiment maintenance	9
TMMB	Métier - Bâtiment	8	TMOB	Métier - Bâtiment	8
TMMM	Métier - Maintenance	16	TMOM	Métier - Maintenance	8
TACM	Parcours amélioration continue - Bâtiment maintenance	8	TACO	Parcours amélioration continue - Bâtiment maintenance	4

- En dehors de la formation, SAFITECH propose également une animation de réseau de professionnels par la mise en place de CLUB MÉTIER : Benchmark, échanges de bonnes pratiques, information sur les dispositifs de formation, visites de sites industriels ou hospitaliers, incubateur d'idées...

La co-animation de ces CLUB MÉTIER est réalisée par des enseignants chercheurs, la chargée de mission Safitech ainsi qu'un référent hospitalier.

- Modalités d'inscription :
 - > A des parcours complets
 - > A certains modules
- Chaque module est validé par un QCM, chaque parcours est certifiant (moyenne des QCM + une validation transversale \geq à 12).

- En cas de validation du parcours Tronc Commun Manager (les fondamentaux de la logistique) et validation du parcours d'amélioration continue Manager, ces parcours permettent d'accéder au Master « Ingénierie de la Chaîne Logistique » option « Management de la Chaîne Logistique de la Santé » (Université d'Artois) dans le cadre d'une reprise d'études avec validation de certains crédits ECTS (European Credit Transfer System) ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), accompagnement personnalisé par les opérateurs de formation.

**Exemple : 1 parcours Tronc Commun Manager
+ 1 module Linge Manager
+ 2 Modules Transport Manager
+ 1 parcours Gestion des Entrepôts Manager**

Par ailleurs **Armelle PETIT** chargée de mission pour le projet SAFITECH est à votre disposition pour des compléments d'information sur **les contenus des formations**
a.petit@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

AFC



Prévision et suivi des consommations, planification des activités, implantation, mutualisation et simulation des flux, Optimisation des transports sont autant de problématiques qui font de la fonction logistique un élément clé des établissements de soins. Face à la complexité de leur chaîne logistique et aux nombreuses contraintes sous-jacentes, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique.

OBJECTIF

- ▶ **Donner** une vision globale des différents processus logistiques de la supply chain
- ▶ **Acquérir** les fondamentaux de la logistique
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Piloter** et maîtriser les coûts logistiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

M1 : Logistique, Achats et Supply Chain

INDISPENSABLE

M2 : Approvisionnements

M3 : Logistique de production

M4 : Logistique de Distribution

M5 : Planification des ressources humaines et techniques

M6 : Transport des biens et des personnes

M7 : Management d'équipes et de projets logistiques

INDISPENSABLE

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 1 : Logistique, Achats et Supply Chain**

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (supply chain management)
- ▶ **Avoir** une vision globale des processus logistiques impliqués, des coûts associés, des attributs de performance logistique et des processus connexes (ex : Achats)
- ▶ **Être** capable d'utiliser le référentiel SCOR (Supply Chain Opération Référence Model)
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques et dégager des marges de manœuvre financières
- ▶ **Caractériser** les systèmes d'informations associés
- ▶ **Appréhender** les évolutions à venir

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Tour de table pour identifier les degrés de maîtrise des compétences et savoir de chacun des participants.

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia

Retours d'expériences dans les différents secteurs d'activité

Jeu de rôle

Études de cas et mises en situation

PROGRAMME

- ▶ Introduction à la logistique globale, au Supply Chain Management : définitions, enjeux, acteurs et processus logistiques associés,
- ▶ Introduction au modèle et référentiel SCOR (Supply Chain Opération Reference Model)
- ▶ Supply chain et performance logistique
- ▶ Supply chain et coûts logistiques
- ▶ Supply chain et achats
- ▶ Supply Chain et systèmes d'informations associés
- ▶ Supply chain de la santé : vraiment différente ?
- ▶ Supply Chain 2020 : à quoi faut-il s'attendre ?

MODULE INDISPENSABLE**AFC****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ MODULE 2 : Approvisionnements

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus approvisionnement, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvres financières



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Études de cas et mises en situation
Retours d'expérience
Illustration des paramétrages sur un ERP

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus approvisionnement
- ▶ Méthodes classiques d'approvisionnement
- ▶ Nouveaux modèles (Gestion Partagée des Approvisionnement, Kanban externe, flowcasting, etc.)
- ▶ Approvisionnements et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associées
- ▶ Approvisionnements et systèmes d'informations associés
- ▶ Suivi et évaluation des fournisseurs
- ▶ Gestion des retours
- ▶ Liens avec les processus Production, Planification et Distribution

PRÉREQUIS : AVOIR SUIVI LE MODULE 1 : PTCM01

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 3 : Logistique de production**

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus Production, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique / Salle multimédia
Études de cas et mises en situation
Retours d'expérience
Illustration des paramétrages sur un ERP

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Production
- ▶ Données techniques de production
- ▶ Ordonnement et séquençement des opérations
- ▶ Théorie des contraintes
- ▶ Pilotage et suivi de production
- ▶ Production et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associés
- ▶ Production et systèmes d'informations associés
- ▶ Liens avec les processus Approvisionnements, Planification et Distribution
- ▶ Lean Manufacturing

PRÉREQUIS : AVOIR SUIVI LE MODULE 1 : PTCM01

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

➔ **MODULE 4 : Logistique de Distribution****AFC****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus Distribution, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Distribution** et organisation des établissements
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique

Salle multimédia

Études de cas Excel et mises en situation

Retours d'expérience

Illustration des paramétrages sur un ERP ou simulateur Excel

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Distribution
- ▶ Méthodes classiques
- ▶ Nouveaux modèles (DRP, flowcasting, DDMRP)
- ▶ Distribution et coûts associés
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associées
- ▶ Distribution et systèmes d'informations associés
- ▶ Gestion des retours
- ▶ Liens avec les processus Approvisionnements, Production et Planification

PRÉREQUIS : AVOIR SUIVI LE MODULE 1 : PTCM01

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ MODULE 5 : Planification des ressources humaines et techniques

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Caractériser** le processus Planification, ses enjeux et ses acteurs
- ▶ **Être** capable de piloter le processus (mise en place et suivi des indicateurs, maîtrise des coûts)
- ▶ **Connaître** les méthodes associées et leur paramétrage
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Études de cas et mises en situation
Retours d'expérience
Illustration des paramétrages sur un ERP ou étude de cas Excel

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Planification
- ▶ Flux tirés et juste à temps
- ▶ Définition et gestion des capacités
- ▶ Planification et coûts associés
- ▶ Détermination des besoins (charges)
- ▶ Indicateurs, bonnes pratiques et compétences associés au processus Planification
- ▶ Adéquation Charges / Capacités : les principaux leviers
- ▶ Planification et systèmes d'informations associés
- ▶ Flux poussés et méthode MRP (Material Requirements Planning)

PRÉREQUIS : AVOIR SUIVI LE MODULE 1 : PTCM01

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 6 : Transport des biens et des personnes.**

AFC

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les acteurs, les métiers et les enjeux du transport
- ▶ **Ouvrir** la réflexion sur la problématique et les enjeux du transport en milieu Hospitalier
- ▶ **Utiliser** un langage commun entre prestataires et utilisateurs
- ▶ **Piloter** et **maîtriser** les coûts de transport des biens et des personnes
- ▶ **Se hisser** au niveau des meilleures pratiques
- ▶ **Dégager** des marges de manœuvre financières

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ L'Environnement, les acteurs et les processus de transport.
- ▶ Les modes de transport.
- ▶ Pilotage, régulation et suivi des transports (traçabilité).
- ▶ Identification des coûts,
- ▶ Systèmes d'informations et compétences associées.
- ▶ Gestion spécifique parc engins.
- ▶ Gestion des retours.
- ▶ Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- ▶ Contextualisation (Transport dans la Supply Chain Hospitalière) et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du transport de biens et de personnes.

PRÉREQUIS : AVOIR SUIVI LE MODULE 1 : PTCM01

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager

→ **MODULE 7 : Management d'équipe et de projets logistiques**

M1 Logistique, Achats et Supply Chain / M2 Approvisionnements / M3 Logistique de production / M4 Logistique de Distribution / M5 Planification des ressources humaines et techniques / M6 Transport des biens et des personnes / M7 Management d'équipes et de projets logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Motiver** son équipe par la communication
- ▶ **Dynamiser** l'esprit d'équipe
- ▶ **Susciter** l'esprit d'initiative
- ▶ **Piloter** la conduite du changement
- ▶ **Vaincre** les résistances au changement
- ▶ **Savoir** convaincre, vendre ses idées
- ▶ **Bien défendre** son projet, son budget

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration

PROGRAMME

- ▶ Management d'équipe et communication
- ▶ Pilotage et accompagnement du changement
- ▶ Présentation, communication et animation des projets logistiques

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (7 modules)
2 235 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

MODULE INDISPENSABLE**CONTACT***Céline Sallé*

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours linge Manager

AFC



L'optimisation de la gestion du traitement du linge et de sa distribution nécessite l'élaboration de « bonnes pratiques ». La prise en compte des évolutions technologiques et réglementaires notamment sur les problématiques d'hygiène et de sécurité est indispensable à l'optimisation de la fonction linge dans le milieu hospitalier. La notion de « service client » devient primordiale tant vers les patients, les usagers ou le personnel des établissements.

OBJECTIF

- ▶ **Actualiser** les connaissances technologiques et les évolutions réglementaires afin d'anticiper les mutations du métier
 - ▶ **Optimiser** les dotations de linge et améliorer la traçabilité
 - ▶ **Élaborer** des « bonnes pratiques » tant dans le traitement du linge que dans son utilisation
 - ▶ **Prendre** en compte la dimension économique de la fonction linge
- ▶ La formation soulignera l'aspect politique et stratégique de la fonction linge.
 - ▶ Ainsi l'implication indispensable des « soignants » dans le processus sera prise en compte et l'harmonisation des « pratiques » sera favorisée

M1 : Evolutions technologiques et réglementaires QHSE

M2 : Les textiles et la gestion du linge

M3 : Maîtrise des coûts pour la fonction linge

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours linge Manager

→ MODULE 1 : Évolutions technologiques et réglementaires QHSE

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

OBJECTIF

- ▶ **Actualiser** les connaissances technologiques et les évolutions réglementaires dans le domaine du traitement du linge afin d'anticiper les mutations du métier



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents
Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Retour d'expérience

PROGRAMME

- ▶ Comment effectuer une veille réglementaire
- ▶ Le respect de l'environnement et la maîtrise des énergies
- ▶ Les évolutions de la RABC
- ▶ La prise en compte de l'ergonomie au poste de travail
- ▶ La traçabilité du linge et les outils à disposition (puce RFID...)
- ▶ Le lavage basse température (principe et limites)

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours linge Manager

➔ **MODULE 2 : Les textiles et la gestion du linge**

AFC

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

OBJECTIF

- ▶ **Optimiser** la prestation pour un meilleur « service client »
- ▶ **Organiser** des circuits pertinents de distribution
- ▶ **Définir** les besoins de linge et de leurs différentes utilisations

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents
Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Retour d'expérience

PROGRAMME

- ▶ Circuit du linge et efficience
- ▶ Etude des consommations de linge
- ▶ Le marquage du linge
- ▶ La nomenclature des textiles hospitaliers
- ▶ Le suivi des consommations et la gestion des dotations
- ▶ Tableaux de bord et indicateurs de suivi
- ▶ Prise en compte des aspects ergonomiques lors de la manutention du linge

SAFITECH - Parcours linge Manager

→ **MODULE 3 : Maîtrise des coûts pour la fonction linge**

M1 Évolutions technologiques et réglementaires QHSE / M2 Les textiles et la gestion du linge / M3 Maîtrise des coûts pour la fonction linge

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** d'avoir des indicateurs très utiles au management de la fonction linge et d'évaluer les coûts imputables aux pratiques en vigueur

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique

Salle multimédia

Retour d'expérience

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, analyse de documents, utilisation de tableurs Excel

PROGRAMME

- ▶ Calcul du coût complet par la méthode des sections homogènes
- ▶ Tableaux de bord, indicateurs et ratios à prendre en compte
- ▶ Approche du calcul d'un prix de revient
- ▶ Tableau de bord de gestion

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des processus de la fonction linge hospitalière

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUEle coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €**VALIDITÉ DU MARCHÉ**

31 décembre 2020

CONTACT*Céline Sallé*

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

AFR



Face à la complexité de la chaîne logistique hospitalière et aux nombreuses contraintes techniques et réglementaires, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique. La production et la distribution des repas nécessitent d'adopter une démarche structurée favorisant l'optimisation, le découplage, l'émergence de gains organisationnels, la réduction des coûts tout en garantissant la qualité et la sécurité alimentaire de l'offre pour un convive fragile.

Professionalisation, perfectionnement et personnalisation sont les fondamentaux pour déployer des actions.

OBJECTIF

- ▶ **Définir** les prestations repas, le pilotage du processus global
- ▶ **Comment mener** à bien un projet de cuisine centrale : de la conception à l'exploitation (dossier d'agrément, dossier de consultation, définition des prestations à réaliser)
- ▶ Les locaux : identification des flux, des besoins (surfaces, matériaux, installations techniques tel traitement d'air etc...)
- ▶ Les techniques de cuissons et remise à température (basses températures, liaison chaude froide sous vide...) / quelle répercussion sur la gestion des flux ?
- ▶ Nutrition, qualité des plats, respect des règles d'hygiène : défi du cuisinier

M1 : Enjeux de la restauration collective de santé

M2 : Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine

M3 : Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification

M4 : Les leviers pour optimiser les flux en production

M5 : La nutrition qui se cuisine au service du malade

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

➔ **Module 1 : Enjeux de la restauration collective de santé**

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les acteurs et leurs rôles au sein des équipes (médicale, restauration, logistique) et communiquer avec chacun d'eux
- ▶ **Se positionner** en tant qu'interface entre les différentes équipes
- ▶ **Découvrir** le CLAN (Comité de Liaison en Alimentation et Nutrition) et s'y impliquer
- ▶ **Connaître** les différentes organisations de production et de distribution des repas
- ▶ **Connaître** le convive bénéficiant de la restauration
- ▶ **Adapter** la prestation repas au profil du patient (dénutrition, obésité, diabète, etc.)

**Modalités et moyens pédagogiques**

Présentation croisée deux à deux Créaplan / brainstorming

Jeux de rôle avec analyse

Support de formation papier et numérique

Méthode des trois petits tours

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test

de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Tour de table de présentation
- ▶ Brainstorming autour du concept de restauration santé
- ▶ Mise en situation face aux différents acteurs (CLAN, opérateurs, etc.)
- ▶ Pourquoi et comment mettre en place un CLAN et comment le faire vivre ?
- ▶ Les différentes organisations de production et distribution des repas
- ▶ Les spécificités de la restauration et du convive
- ▶ Les régimes les plus répandus
- ▶ Adaptation de la prestation repas au profil du patient
- ▶ Quels sont les enjeux de la restauration santé pour le patient, l'administration et l'équipe de restauration ?

AFR**PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

Module obligatoire aux deux types de profils : responsable en charge de la restauration (production) ou responsable de chaîne logistique et technique

ORGANISME

UNILASALLE & AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 304,80 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ Module 2 : Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine

AFR

**PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité aux responsables de chaîne logistique et technique

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 304,80 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux d'un dossier d'agrément de cuisine centrale
- ▶ **Appréhender** les exigences techniques, réglementaires et administratives
- ▶ **Avoir** une vision globale dans la construction d'une cuisine centrale



Modalités et moyens pédagogiques
Conduite de projets Témoignage
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Les aspects techniques d'un cahier des charges de construction d'une cuisine centrale
- ▶ Les phases de conception d'un projet (de l'APS vers l'APD)
- ▶ La réalisation du projet
- ▶ Les éléments constitutifs d'un dossier d'agrément
- ▶ Comment prendre en compte les points d'hygiène et de prévention des risques professionnels dans une étude de faisabilité d'un projet
- ▶ La mise en service : adéquation du disposition aux exigences de fonctionnement des opérateurs

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ Module 3 : Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

OBJECTIF

- ▶ **Apprécier** les points essentiels d'une optimisation d'organisation en cuisine
- ▶ **Comprendre** les exigences architecturales et fonctionnelles d'une cuisine
- ▶ **Avoir** une vision globale de rationalisation des flux lors d'une conception de cuisine



Modalités et moyens pédagogiques

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Les enjeux d'un agencement d'une cuisine : les questions à se poser (productivité, qualité et prévention des risques)
- ▶ Les interfaces et spécificités entre les « entrants » et les « sortants » - Approche par sous-processus (personne, matières, produits, circuits logistiques)
- ▶ Les flux de personnes, de produits, de déchets générateurs de risque de contamination : comment les éviter
- ▶ Les problématiques et les bonnes pratiques dans le choix des équipements et matériaux (sol, mur, traitement d'air...)

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité aux responsables de chaîne logistique et technique

ORGANISME

UNILASALLE & ACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 304,80 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ **Module 4 : Les leviers pour optimiser les flux en production**

AFR

**PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité aux responsables en charge de la restauration (production)

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBO

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 304,80 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

OBJECTIF

- ▶ **Adapter** l'acte culinaire en fonction des besoins spécifiques des patients et des contraintes budgétaires et technologiques du commanditaire
- ▶ **Connaître** et maîtriser les techniques de cuisson et de remise en température
- ▶ **Optimiser** la production à travers le prisme de la gestion de flux et du gaspillage alimentaire pour un développement durable

**Modalités et moyens pédagogiques**

Travail de réflexion sur des études de cas

Mise en situation dans une plateforme pédagogique culinaire d'avant-garde, travail en laboratoire d'analyse sensorielle, cuisine d'un site hospitalier pionnier dans le traitement des déchets alimentaires, travail dans une cuisine centrale sur la logistique de conditionnement/transport/reconditionnement
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Etude du lien entre les opérations unitaires culinaires, l'organisation rationnelle du travail et les gains à divers niveaux
- ▶ Analyse observationnelle sur le terrain sous l'angle de la production et de la logistique
- ▶ Les techniques de cuisson et de remises en température

SAFITECH - Parcours Restauration - Manager

→ **Module 5 : La nutrition qui se cuisine au service du malade**

M1 Enjeux de la restauration collective de santé / M2 Exigences et Pilotage d'une conception à l'exploitation d'une cuisine / M3 Exigences techniques et organisationnelles - Méthode d'identification / M4 Les leviers pour optimiser les flux en production / M5 La nutrition qui se cuisine au service du malade

OBJECTIF

- ▶ **S'approprier** le rôle fonctionnel de l'alimentation (bénéfiques pour la santé)
- ▶ **Susciter** l'adhésion pour la réalisation d'une alimentation de qualité
- ▶ **Maîtriser** les conditions spécifiques d'hygiène en production pour un établissement de santé



Modalités et moyens pédagogiques
Formation cognitive

PROGRAMME

- ▶ Les recommandations pour la mise en place d'une alimentation-santé
- ▶ Enjeux du respect de l'hygiène pour l'alimentation des populations vulnérables
- ▶ Faire les liens entre la nutrition humaine et l'alimentation-santé
- ▶ Tryptique de la qualité : nutritionnelle/fonctionnelle, organoleptique et sanitaire

AFR

**PUBLIC**

Personnel en fonction (managers et agents de maîtrise) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière en vue d'une évolution vers une reconnaissance statutaire.

Ce module est ouvert à tous, mais conseillé en priorité aux responsables en charge de la restauration (production)

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 304,80 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

AFR



La mise en œuvre et le pilotage d'une exploitation transport efficace en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires est un enjeu majeur y compris dans les structures hospitalières. C'est sur la base d'un cahier des charges explicite que doit être définie l'organisation du transport en cohésion avec les engagements politiques, structurels et budgétaires des services et structures.

OBJECTIF

- ▶ **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport
- ▶ **Structurer** la gestion de l'offre et de la demande en transport
- ▶ **Définir**, rédiger le cahier des charges techniques transport
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports sanitaires
- ▶ **Adopter** une démarche d'optimisation transport et logistique

M1 : Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe

M2 : Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe

M3 : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes

M4 : Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

➔ MODULE 1 : Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** la réglementation
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports de biens dans le cadre hospitalier
- ▶ **Déterminer** les méthodes de travail avec les transporteurs en cohésion avec les engagements pris par les responsables transport
- ▶ **Structurer** la gestion de l'offre et la demande en transport de biens
- ▶ **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport en adéquation avec le besoin de production



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du transport de biens
- ▶ Intégration des aspects réglementaires en transport routier de marchandises.
- ▶ Gestion du flux transport entre les unités de soins.
- ▶ Gestion du flux transport relatif à la production.
- ▶ Adéquation entre le moyen de transport/le besoin exprimé/la typologie des biens.
- ▶ Définition du coût de revient de la prestation de transport.
- ▶ Gestion et négociation en transport.
- ▶ La relation et le suivi prestataire de transport/donneur d'ordre/destinataire.
- ▶ Organisation de tournée - une démarche structurée et méthodologique.
- ▶ Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du Processus transport de biens en milieu hospitalier.

AFR



PUBLIC
Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers

ORGANISME
AFTRAL

DURÉE
2 jour(s)

LIEUX & DATES
Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE
le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ
24 mai 2021

CONTACT
Céline Sallé
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

→ MODULE 2 : Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers dont le transport de personnes.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

OBJECTIF

- ▶ **Intégrer** les spécificités du transport de personnes dans le cadre sanitaire
- ▶ **Mettre** en œuvre une exploitation efficace en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires
- ▶ **Structurer** la gestion de l'offre et la demande en transport de personnes
- ▶ **Optimiser** la qualité de service et réaliser un cadrage des coûts d'exploitation de la fonction transport en cohérence avec les besoins identifiés



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Le transport sanitaire : Contexte et acteurs.
- ▶ Intégration des aspects réglementaires en transport sanitaire de personnes.
- ▶ Le coût de revient de la prestation de transport.
- ▶ Gestion et négociation en transport.
- ▶ La relation et le suivi prestataire de transport/ donneur d'ordre/patient.
- ▶ Mutualisation du transport.
- ▶ Les indicateurs de mesure de la performance et des gains financiers.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre du Processus transport sanitaire de personnes.

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

→ MODULE 3 : Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

OBJECTIF

- ▶ **Définir** le cahier des charges transport
- ▶ **Intégrer** les spécificités liées aux transports hospitaliers
- ▶ **Rédiger** le cahier des charges technique
- ▶ **Adopter** une logique d'optimisation de l'activité transport (qualité de service/délais/ coûts) dès la construction du cahier des charges
- ▶ **Prendre** appui sur le cahier des charges pour mettre en œuvre le suivi des prestataires (pilotage)



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Au travers du cahier des charges, déclinaison des besoins en rapport avec une stratégie et définition des critères de décision (allotissement, sous-traitance...).
- ▶ Les acteurs/partenaires/prestataires concernés par le cahier des charges.
- ▶ Elaboration du cahier des charges en adoptant une démarche structurée et méthodologique.
- ▶ Appréhension d'une situation hors cahier des charges.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise du cahier des charges, de son élaboration, son utilisation et respect.

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers (restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, achat, qualité...).

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Manager

➔ MODULE 4 : Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers (restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, qualité...).

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anhf.fr

M1 Organiser l'exploitation des transports de biens interne et externe / M2 Organiser l'exploitation des transports de personnes interne et externe / M3 Cahier des charges techniques appliqué au transport de biens et de personnes / M4 Responsable de parc de véhicules et Engins - Quels savoir-faire ?

OBJECTIF

- ▶ **Intégrer** les contraintes techniques, sociales, de sécurité et de qualité ainsi que les spécificités liées aux transports sanitaires (équipements, entretien...)
- ▶ **Décrire** les différentes méthodes permettant d'adapter et d'organiser la gestion d'un parc de véhicules (VL/PL/engins) dans le respect des règles et des contraintes de l'activité
- ▶ **Etablir** l'organisation d'un parc en diminuant les coûts et en augmentant le niveau de service (Disponibilité des véhicules)



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Définition d'une stratégie de gestion de parc.
- ▶ Dimensionnement d'un parc (VL/PL/engins) en fonction des besoins.
- ▶ Au travers d'une démarche structurée, adoption de différentes méthodes permettant d'adapter d'organiser et d'optimiser la gestion d'un parc de véhicule (VL/PL/engins) dans le respect des règles et contraintes liées à l'activité.
- ▶ Les indicateurs de mesure (performance/coûts/qualité...) liés à l'utilisation et la bonne gestion du parc (VL/PL/engins).
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise en tant gestionnaire de parc (VL/PL/engins).

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

Face à la complexité de la chaîne logistique hospitalière et aux nombreuses contraintes techniques et réglementaires, les établissements se doivent de professionnaliser leur filière logistique. La gestion des entrepôts nécessite d'adopter une démarche structurée favorisant l'optimisation, le découplage, l'émergence de gains organisationnels, la réduction des coûts. Il convient de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue construite sur la base d'indicateurs pertinents

OBJECTIF

- ▶ **Faire** le lien avec les coûts d'approvisionnement et achats (coûts maîtrisables / coûts subis) et maîtriser les coûts logistiques
- ▶ **Evaluer** la qualité du service rendu et avoir une visibilité du disponible
- ▶ **Acquérir** les notions stocks de consignation - Intégrer la composante location
- ▶ **Identifier** les freins et les leviers, décliner des actions dans un contexte d'amélioration continue
- ▶ **Adopter** une démarche d'optimisation étendue à l'ensemble du processus logistique

AFC



- M1** : Les coûts logistiques en entrepôt
- M2** : Tenue de stocks centralisée et décentralisée
- M3** : Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés
- M4** : Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt
- M5** : Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

Ces modules sont dissociables

CONTACT
 Céline SALLÉ
 c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

➔ **MODULE 1 : Les coûts logistiques en entrepôt.**

AFC

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les postes de coût en logistique d'entreposage
- ▶ **Faire** le Lien avec les coûts d'approvisionnement et Achats (coûts maîtrisables / coûts subis)
- ▶ **Prendre** en compte les coûts logistiques dans l'élaboration du budget
- ▶ **Elaborer** un coût de revient logistique et « vendre » une prestation logistique
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la mise en place d'un stock de consignation
- ▶ **Identifier** les coûts relatifs à la location

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Définition des coûts standards d'une activité logistique (Entrepôt).
- ▶ Les coûts de passation/possession, de pénurie, de stockages, liés à l'utilisation des engins de manutention, d'investissement - d'exploitation.
- ▶ Elaboration d'un coût de revient d'une activité d'entreposage.
- ▶ Maîtrise du budget - Performance de l'entrepôt.
- ▶ Évaluation du coût de revient d'une prestation logistique.
- ▶ Prise en compte de la variabilité des coûts, Impact de la gestion au m².
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans l'identification des freins et leviers permettant l'ajustement des coûts logistiques en entrepôt en fonction des besoins

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

➔ **MODULE 2 : Tenue de stocks centralisée et décentralisée.**

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

OBJECTIF

- ▶ **Mettre** en œuvre les actions qui garantissent la tenue de stocks
- ▶ **Déterminer** les critères d'appréciation de la performance et la qualité de la tenue de stocks
- ▶ **Connaître** le principe du stock de consignation

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Mission du gestionnaire de stocks
- ▶ Gestion de stocks et tenue de stocks
- ▶ Typologie des stocks
- ▶ Actions qui garantissent la tenue des stocks.
- ▶ Différentes organisations d'inventaire - Avantages et inconvénients.
- ▶ Organisation et mise en œuvre d'un inventaire.
- ▶ Suivi et interprétation des résultats.
- ▶ Comptabilisation et valorisation des stocks.
- ▶ Renouvellement économique des stocks.
- ▶ Évaluation et suivi de la de la tenue des stocks : les indicateurs pertinents.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de la tenue des stocks centralisée et décentralisée

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

→ MODULE 3 : Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

OBJECTIF

- ▶ **Décrire** et mettre en place un plan d'implantation en cohérence avec l'organisation des flux
- ▶ **Évaluer** un plan d'implantation
- ▶ **Implanter** un stock de consignation
- ▶ **Mesurer** l'impact de la composante location dans le cadre d'une implantation



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Définition du cahier des charges des flux et des contraintes.
- ▶ Définition/Identification des surfaces de stockage, des modes de stockage.
- ▶ Dimensionnement des flux entrants et sortants, des zones annexes (bureaux, technique, circulation...).
- ▶ Outils d'aide à l'implantation.
- ▶ Description et mise en place d'un plan d'implantation adapté.
- ▶ Impact sur les moyens humains, matériels et financiers.
- ▶ Évaluation (amont/aval) et identification des gains potentiels (organisationnels, coûts).
- ▶ Mesure d'une implantation optimale : Les indicateurs pertinents.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de l'implantation d'une surface de stockage et de l'organisation des flux associés.

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

→ MODULE 4 : Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

OBJECTIF

- ▶ Concevoir un outil de pilotage proche du terrain
- ▶ Définir suivre et contrôler ses plans d'action - Réagir et corriger
- ▶ Elaborer ou réactualiser ses propres tableaux de bord ou indicateurs
- ▶ Identifier les freins à l'activité logistique et les leviers d'amélioration
- ▶ Décliner un plan d'action dans un contexte d'amélioration continue



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Identification du contexte : Un tableau de bord pour qui ? Pourquoi ?
- ▶ Le tableau de bord en lien avec la stratégie de l'établissement de soin.
- ▶ Tableau de bord et système de décision.
- ▶ Formulation des objectifs.
- ▶ Facteurs clés de succès et variables d'action.
- ▶ Construction et renseignement d'indicateurs pertinents.
- ▶ Adaptation du système d'information
- ▶ Construction du tableau de bord tactique et opérationnel.
- ▶ Interprétation des résultats obtenus. Correction et mise en œuvre de solution.
- ▶ Utilisation durable du tableau bord (actualisation, évolution...).
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques », d'expertise dans le cadre de la mise en place de tableaux de bord tactiques et opérationnels.

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Manager

→ MODULE 5 : Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier en charge de la gestion de produits hôteliers ou de santé, en stock centralisé ou décentralisé.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
1 300 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Les coûts logistiques en entrepôt / M2 Tenue de stocks centralisée et décentralisée / M3 Techniques d'implantation d'une surface de stockage et organisation flux associés / M4 Tableaux de bord Tactiques et opérationnels dans l'entrepôt / M5 Gestion informatisée - WMS (Warehouse Management System : Système de gestion d'entrepôts)- Cahier des charges et Retour d'expériences.

OBJECTIF

- ▶ **Définir** et identifier les éléments clé d'un projet WMS
- ▶ **Collaborer** à la mise en œuvre concrète d'un WMS
- ▶ **Construire** le cahier des charges utile à l'acquisition d'un WMS



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Au travers de conférences, intervention d'experts (fournisseur et utilisateur de solutions de gestion informatisée). Partage et retours d'expériences.
- ▶ Définition d'un WMS.
- ▶ Les fonctionnalités principales d'un WMS.
- ▶ Éléments clés du cahier des charges WMS.
- ▶ Les critères de choix d'un WMS.
- ▶ Solutions de gestion informatisée existantes sur le marché.
- ▶ Résultats et gains obtenus suite à la mise en place d'un WMS.
- ▶ Spécificités d'un WMS adapté pour l'activité Hospitalière.

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

Le positionnement de la fonction logistique évolue au sein des structures hospitalières pour :

- Assurer une prise en charge lisible
- Améliorer les conditions hôtelières et d'accessibilité des patients et résidents
- Améliorer la performance (qualité, indicateurs,....)

La logistique apparaît donc l'un des leviers de l'amélioration des soins sous plusieurs axes :

- Respect des règles d'hygiène et optimisation des locaux / Protection de l'environnement et gestion des déchets / Gestion des flux logistiques hôteliers (gestion des patients, des matières, services et informations, approvisionnements et flux physiques)
- Prestations de la vie quotidienne (location, boutiques, cafétéria)
- Maintenance des bâtiments, Sécurité des personnes et des biens vers conservation du patrimoine / Rationalisation de la logistique vers une gestion des stocks et une validation des sous-traitants

Professionalisation, perfectionnement et personnalisation sont les fondamentaux pour déployer des actions

OBJECTIF

Définir les prestations de la logistique hôtelière, le pilotage du processus support et opérationnel

- ▶ **Comment** mener à bien un projet de management d'équipe pour satisfaire le patient/résident
- ▶ **Tendre** vers une optimisation de la gestion des flux
- ▶ **Assurer** une performance des équipements et bâtiments tout au long du parcours Patient
- ▶ **Définir** le niveau de prestations de vie quotidienne du patient/résident
- ▶ **Limiter** l'impact environnemental des processus logistiques»

M1 : Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière

M2 : Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient

M3 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M4 : Prise en charge des patients et lien social

M5 : Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

M6 : Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière

M7 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie

M8 : Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs

M9 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux

M10 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets

M11 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

AFR



CONTACT
Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

Ces modules sont dissociables

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 1 : Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux d'un projet hôtellerie en établissement de santé
- ▶ **Identifier** le niveau d'exigence à atteindre pour chaque composante de la prestation hôtelière
- ▶ **Avoir** une vision globale dans la prestation hôtelière dans le parcours Patient



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Travail en groupe
Évaluation à chaud sous forme de QCM
Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Le positionnement du projet Hôtellerie dans un Projet d'établissement : Définition d'une politique hôtelière
 - 2) Les composantes de la prestation hôtelière : étude d'opportunité et articulation avec la politique institutionnelle
 - 3) La réalisation du projet : Étude de faisabilité, contractualisation, approche économique
 - 4) Comment communiquer et mettre en œuvre le projet
 - 5) Comment suivre le projet : bien choisir les indicateurs de performance, les actions d'amélioration
- ▶ Présentation d'exemples aboutis de projet d'établissement intégrant un projet hôtelier réussi / Présentation de retour d'expériences (menaces et opportunités d'un projet hôtelier)
- ▶ Exercices dirigés (Construction d'un projet Hôtelier)

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 2 : Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les spécificités, besoins et attentes des patients accueillis
- ▶ **Apprécier** les points essentiels d'une optimisation d'organisation d'un accueil
- ▶ **Comprendre** l'importance de l'accueil pour l'hôpital



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Travail en groupe

N°1 : Mise en situation avec mise en place de chambres d'erreurs

N°2 : Exercices dirigés (construction d'un Mémo sur les essentiels)

N°3 : Exercices dirigés (construction d'un livret d'accueil)

Évaluation à chaud sous forme de QCM

Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les enjeux pour l'établissement
 - 2) La notion de qualité et de service à rendre dès l'accueil
 - 3) L'importance du premier contact : Accueil et image de marque de l'hôpital / Accueil et prise en charge du patient
 - 4) Les techniques de communication adaptées au type de patient accueilli
 - 5) Les missions de l'accueil : Information, Orientation et Conseil
- 6) Respect des droits du patient
 - Prévention de la maltraitance et promotion de la bien-être
 - Respect de la dignité et de l'intimité du patient
 - Respect de la confidentialité des informations relatives au patient
 - Accueil et accompagnement de l'entourage
 - Accompagnement du patient selon son degré de mobilité
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation de services d'accueil : personnel, locaux, signalétique / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un parcours d'une personne accueillie)
- ▶ Exercices pratiques (2)

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 3 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances
Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les spécificités, besoins et attentes d'une prise en charge
- ▶ **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Évaluation à chaud sous forme de QCM
Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
 - 2) Les enjeux de la communication interne et externe
 - 3) Les composantes de la communication : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
 - 4) Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
 - 5) L'accessibilité des patients et des résidents : Populations nécessitant une prise en charge particulière, moyens et résultats.
 - 6) Attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
- 5) La Gestion des relations inter-services : management d'équipes.
- 6) Gestion et Traitement des suggestions et réclamations des patients.

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ **Module 4 : Prise en charge des patients et lien social**

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / **M4 Prise en charge des patients et lien social** / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les notions d'un accompagnement personnalisé pour le développement du lien social
- ▶ **Savoir** améliorer les composantes essentielles du bien-être des patients et de la qualité de leur accompagnement

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés (Construction d'un projet d'animation inter-service)

Évaluation à chaud sous forme de QCM

Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Pourquoi un projet d'animation?
 - 2) Les enjeux d'un projet de vie sociale de l'établissement en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé.
 - 3) Les objectifs des animations hôtelières (autonomie physique et cognitive, décloisonnement par des actions interprofessionnelles, lien social et ouverture vers l'extérieur)
 - 4) Les articulations entre les équipes de soins, d'accueil, des agents hôteliers, des agents de services linge, restaurations : notion de transversalité.
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation de services d'animation : personnel, locaux, ateliers
- ▶ Exercices dirigés (Construction d'un projet d'animation inter-service)

AFR

**PUBLIC**

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 5 : Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

AFR

**PUBLIC**

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistique intégrés dans une prestation globale hôtelière
- **Avoir** une vision globale de la transversalité

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)
Évaluation à chaud sous forme de QCM
Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
 - 1) Evolution réglementaire et exigences technique de la restauration, du linge, de la fonction achat
 - 2) Les points d'organisation incontournables de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter
 - 3) Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
 - 4) Les points exigibles dans la commande, la gestion des stocks et le suivi qualité des produits hôteliers : choix adapté, évaluation
 - 5) Les gestions des prestataires : contrat, exigences des services
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation de projet logistique : personnel, locaux, matériels, enregistrement / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une politique Achats)
- Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

➔ Module 6 : Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les liens entre la charge de travail de soins et les exigences opérationnelles de la prestation hôtelière
- ▶ **Savoir** identifier les besoins et hiérarchiser les attentes de services et personnes
- ▶ **Mettre** en application un management d'équipe



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier

Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Qu'est-ce qu'un management d'équipe : organisation et mise en œuvre sur le terrain
 - 2) Définition de la notion de « prendre soin »
 - 3) Comment réussir à combiner les éléments de la connaissance de la personne accueillie, le niveau d'hospitalité avec le savoir être et les contraintes de la prestation hôtelière
 - 4) Définition des contraintes de planification liés aux soins, à la charge de travail : identification des rythmes et regroupements des tâches
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'un audit d'organisation de charges de travail / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un parcours d'une personne accueillie)
- ▶ Exercices dirigés (Construction d'une planification de travail)

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 7 : Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie

AFR

**PUBLIC**

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** intégrer les prestations logistiques dans une organisation des soins d'un service
- ▶ **Avoir** une approche rationnelle des flux matériels tout en garantissant une satisfaction du service
- ▶ **Comprendre** les exigences techniques en Restauration et Lingerie

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier
Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes
Évaluation à chaude sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation d'un service de Restauration/Lingerie / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un audit de distribution de repas/Linge)
- ▶ Formation présentielle La gestion des fonctions logistiques et des infrastructures
 - 1) Qualité de la restauration Organisation permettant, dès l'admission du patient, de recueillir les préférences alimentaires. Les solutions de restauration proposées aux accompagnants. La satisfaction des consommateurs concernant la prestation restauration
 - 2) Gestion du linge
 - Les besoins par secteur quantifiés (y compris les demandes en urgence.
 - Respect des règles d'hygiène, de sécurité et de stockage du linge livré et utilisé

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

➔ Module 8 : Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs.

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Transmettre** des informations sur l'activité à sa hiérarchie, les indicateurs de suivi
- ▶ **Professionalisation** par une approche déclarative facilitée (responsabilisation)
- ▶ **Savoir** identifier les contrôles et suivis de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité
- ▶ **Perfectionnement** autour de la mise en place d'indicateur de performance pour une sécurisation du processus



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés : Travail d'identification d'indicateurs de performances

Évaluation à chaude sous forme de QCM

Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les indicateurs : définition
 - 2) Les circuits de déclaration et signalement internes
 - 3) Les modalités de suivi des retours d'évènements
 - 4) Différence avec Évènements Indésirables, Non conformités, Incidents, Ecart de pratique
 - 5) Les méthodes d'évaluation : visite de risque, audit de fonctionnement, de conformité...
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination de décision : interfaces, pilotage, traçabilité / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un schéma directeur du système d'information)
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification d'indicateurs de performances

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 9 : Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux

AFR

**PUBLIC**

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anf.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Mieux gérer** et synchroniser des flux multiples (patients, professionnels de santé, brancardiers, logistiques)
- ▶ **Se familiariser** avec le concept de gestion des flux
- ▶ **Connaître** les règles fondamentales d'organisation et de gestion des stocks

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier

Exercices dirigés N°2 : Élaboration grille d'audit des connaissances de postes

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination de décision : interfaces, pilotage, traçabilité / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un schéma directeur du système d'information)
- ▶ Exercices dirigés N°1 : Élaboration de la fiche de poste à partir de la fiche métier / Exercices dirigés N°2 : Élaboration d'une grille d'audit des connaissances de postes
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les missions d'un service logistique hospitalier, des magasins et les attentes des utilisateurs
 - 2) Les enjeux de la logistique hospitalière : gestion des flux de patients, de produits, matières, services et informations, approvisionnements
 - 3) Nature des flux physiques : matériels médico-chirurgicaux, médicaments et molécules, échantillons et prélèvements, matières et matériels hôteliers, matières et matériels d'entretien et de maintenance, flux des personnes (patients, personnels et visiteurs)
 - 4) Organisation et Méthode de gestion des flux - Rationalisation de la logistique hôtelière : Gestion des stocks et inventaire des stocks.
 - 5) Identification des points de vigilance pour une optimisation des flux : les défauts ou erreurs de commande ou de stocks, la surproduction, les attentes, le transport, les mouvements, les actions inappropriées, la sousutilisation des ressources, le doublonnage de tâche.

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

➔ Module 10 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Comment garantir** la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets
- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Evolutions réglementaires et technologiques :
 - Déchets hospitaliers et risques pour la santé
 - Les technologies disponibles
 - Les coûts et financements
 - Les actions d'information, éducation, communication
 - L'utilisation d'outils d'évaluation performants
 - Les filières de déchets : Banalisation des déchets
 - 2) Solutions pour réduire l'impact des déchets sur l'environnement
 - Réduire la quantité de déchets produits : usage unique, gaspillage alimentaire, consommables
 - Réduire et maîtriser la dangerosité des déchets
 - Les cas des effluents liquides.
- ▶ Présentation d'exemples d'équipements de traitement de déchets / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une gestion des déchets dans un établissement de santé)
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Manager

→ Module 11 : Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

AFR



PUBLIC

Personne présentant Master (ou autre niveau) généraliste sans spécialisation pour élargissement des connaissances

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (11 modules)
1 704 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Exigences Stratégiques et Démarche Managériale d'une prestation hôtelière / M2 Exigences organisationnelles et comportementales lors de l'accueil du patient / M3 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M4 Prise en charge des patients et lien social / M5 Démarche managériale et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M6 Management d'équipe et Identification des besoins des services utilisateurs de la prestation hôtelière / M7 Règles d'hygiène et optimisation des process Restauration et Lingerie / M8 Démarche de performance dans le parcours intra hospitalier : signalement et indicateurs / M9 Simplification et fiabilité des processus et de l'organisation des flux / M10 Protection de l'environnement et Gestion des déchets / M11 Sûreté de fonctionnement et maîtrise des maintenances : équipement et bâtiment.

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les méthodes et l'organisation en maintenance des équipements et bâtiments
- ▶ **Assurer** une méthodologie permettant rapidement d'intégrer les notions de fiabilité, maintenabilité, disponibilité, sécurité
- ▶ **Savoir** identifier les contrôles et suivis de la qualité des opérations de maintenance



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Brainstorming : Travail de réflexion sur les besoins futurs des bâtiments et infrastructures
Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux infrastructures
Évaluation à chaud sous forme de QCM
Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) L'évolution des bâtiments vers l'éco-responsabilité
 - 2) L'évolution des bâtiments en fonction du mode de prise en charge : Des bâtiments modulaires et évolutifs.
 - 3) Les enjeux de la maintenance des équipements hôteliers
 - 4) La sécurisation des personnes et des biens (incendie, malveillance) : comment s'y prendre
 - 5) La conservation du patrimoine (immobilier, foncier) : forces et faiblesses
 - 6) La conduite des opérations de travaux : organisation, prises en charge des prestataires, réception des bâtiments.
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'organisation et de coordination du service de maintenance / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un planning de maintenance des bâtiments et équipements)
- ▶ Brainstorming : Travail de réflexion sur les besoins futurs des bâtiments et infrastructures
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux infrastructures

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

Pour dégager des marges de manœuvre financières en se hissant au niveau des meilleures pratiques, les établissements doivent s'engager résolument dans une démarche d'amélioration continue de leurs processus logistiques.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux de l'amélioration continue des processus logistiques pour se hisser au niveau des meilleures pratiques et dégager des marges de manœuvre financières
- ▶ **Connaître** les outils d'analyse de données, de simulation de flux et d'optimisation utiles à la prise de décision dans une démarche d'amélioration continue
- ▶ **Comprendre** les enjeux et principes de l'audit de performance des processus logistique
- ▶ **Etre** capable de préparer et mener un audit, d'en analyser les résultats et de proposer des plans d'actions
- ▶ **Mettre** en œuvre et accompagner le changement

AFC



M1 : Analyse de données

M2 : Modélisation et simulation de flux

M3 : Optimisation des systèmes logistiques

M4 : Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

Ces modules sont dissociables

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

➔ **MODULE 1 : Analyse de données****AFC****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 564,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anhf.fr

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux du pilotage de la performance logistique à l'aide de tableau de bord
- ▶ **Être** capable de construire des tableaux de bord à l'aide d'un SID
- ▶ **Comprendre** le périmètre, la logique et les fonctionnalités des systèmes d'informations décisionnels (SID)

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Logiciel Système d'Informations Décisionnel
Mise en situation

PROGRAMME

- ▶ Performance logistique et indicateurs
- ▶ Indicateurs et systèmes d'informations décisionnels
 - Architecture
 - Fonctionnalités
 - Exemples sur l'outil Business Object ou autre outil
 - Etude de cas sur un univers hospitalier

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

➔ **MODULE 2 : Modélisation et simulation de flux**

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux des techniques de modélisation et simulation de flux : vers une aide à la décision pour les réorganisations, organisations à venir et investissements
- ▶ **Être** capable de cartographier les flux d'un système logistique en utilisant le modèle VSM (Value Stream Mapping)
- ▶ **Être** capable de modéliser ou de participer à la modélisation d'un système logistique à simuler et, d'analyser les résultats des différents scénarii
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Etude de cas Excel sur le logiciel Flexim
Retours d'expérience

PROGRAMME

- ▶ Enjeux de la modélisation et simulation des flux
- ▶ Exemples de problèmes hospitaliers abordables (transport, production, distribution, etc.)
- ▶ Outils de cartographie des flux - Etude de cas VSM (Value Stream Mapping)
- ▶ Principes des outils de modélisation, simulation
- ▶ Outils de simulation et champs d'application
- ▶ Exemples de modèles hospitaliers simulés
- ▶ Mise en situation sur un exemple hospitalier
 - Recueil d'informations
 - Modélisation
 - Simulation de différents scénarii
 - Analyse des résultats : mise en évidence des dysfonctionnements et proposition d'une organisation

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 564,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

→ **MODULE 3 : Optimisation des systèmes logistiques****AFC****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 564,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre, les enjeux et principes des techniques d'optimisation des ressources
- ▶ **Être** capable de modéliser ou de participer à la modélisation d'un problème à optimiser
- ▶ **Être** capable d'analyser les résultats
- ▶ **Connaître** les différentes catégories d'outils et leur champ d'application

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Études de cas Excel et mises en situation
Retours d'expérience

PROGRAMME

- ▶ Enjeux et principes des techniques d'optimisation appliquées à des problèmes à ressources limitées
- ▶ Exemples de problèmes hospitaliers (transport, distribution, etc.)
- ▶ Introduction aux méthodes de résolution
- ▶ Modélisation d'un problème : fonction d'objectif et contraintes
- ▶ Outils d'optimisation (Solveur Excel, outils dédiés, modules intégrés dans des ERP, WMS, APS)
 - Mise en situation sur des exemples hospitaliers
 - Recueil d'informations
 - Identification des contraintes
 - Détermination de la fonction d'objectif
 - Modélisation
 - Analyse des résultats

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Manager

➔ MODULE 4 : Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

M1 Analyse de données / M2 Modélisation et simulation de flux / M3 Optimisation des systèmes logistiques / M4 Performance logistique : Comment appréhender un plan de progrès ?

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux et principes de l'évaluation de performance des processus logistiques
- ▶ **Connaître** la structure d'un référentiel d'évaluation et son mode d'utilisation
- ▶ **Être** capable de préparer avec l'expert accompagnant l'évaluation dans son établissement d'un ou plusieurs processus logistiques
- ▶ **Être** capable d'analyser avec l'expert accompagnant les résultats de l'évaluation et de proposer des plans d'actions pertinents



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique, salle multimédia
Retours d'expériences
Accompagnement sur le terrain

PROGRAMME

- ▶ 2 jours inter établissement : formation d'un ou des référents de l'établissement
 - Attributs de la performance logistique
 - Enjeux et principes de l'évaluation de performance des processus logistiques
 - Présentation d'un référentiel d'évaluation
 - Méthodologie d'audit des performances logistiques
 - De l'audit à la proposition de plans d'actions
 - Retours d'expériences (évaluations réalisées en hôpitaux)
- ▶ 3 jours intra établissement : Accompagnement du (des)réfèrent(s) dans son établissement par un expert pour un accompagnement à l'évaluation d'un ou plusieurs processus
- ▶ 1 club métier SAFITECH restreint (groupe experts + enseignants) : préparation des plans d'actions et de la restitution
- ▶ 0,5 jour intra : restitution dans l'établissement

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité etc...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

5,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
1 564,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

AFC



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser, former et mettre en situation les opérateurs logistiques, acteurs principaux dans la maîtrise et la performance des processus associés.

OBJECTIF

- ▶ **Avoir** une vision globale des différents processus logistiques de la chaîne logistique de la santé, de ses acteurs
- ▶ **Comprendre** et maîtriser les opérations d'approvisionnement qui m'incombent
- ▶ **Comprendre** et maîtriser les opérations logistiques en production qui m'incombent
- ▶ **Comprendre** et maîtriser les opérations de distribution qui m'incombent

M1 : Initiation à la chaîne logistique de la santé

M2 : Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur

M3 : Logistique de production adaptée à mon secteur

M4 : Distribution adaptée à mon secteur

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

→ **MODULE 1 : Initiation à la chaîne logistique de la santé**

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le périmètre et les enjeux de la logistique globale (supply chain management)
- ▶ **Avoir** une vision globale des processus logistiques impliqués et des attributs de performance
- ▶ **Comprendre** ma place dans la chaîne logistique et les répercussions de mes actions sur le service au patient

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia
Retours d'expériences
Jeu de rôles
Mise en situation

PROGRAMME

- ▶ Introduction à la logistique globale (Supply Chain Management) : définitions, enjeux, acteurs et processus logistiques associés
- ▶ Exemples dans différents secteurs d'activité
- ▶ La chaîne logistique de la santé
- ▶ Ma place dans la chaîne logistique de la santé
- ▶ Répercussions de mes actions sur le service au patient
- ▶ Jeu de rôles

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
745 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

➔ MODULE 2 : Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
745 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

OBJECTIF

- ▶ **Définir** la mission de l'approvisionneur dans la chaîne logistique de la santé et dans son secteur leurs avantages et inconvénients
- ▶ **Définir** et paramétrer le stock de sécurité
- ▶ **Mettre** en œuvre une technique d'approvisionnement
- ▶ **Mesurer** la répercussion des activités sur le service patient



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus gestion des approvisionnements et des stocks dans un secteur défini.
- ▶ Typologie des approvisionnements et particularités.
- ▶ Les critères de détermination du niveau de stock.
- ▶ Planification et déclenchement des approvisionnements.
- ▶ Organisation physique des approvisionnements et des stocks dans mon secteur.
- ▶ La tenue physique et administrative des stocks.
- ▶ Traçabilité des approvisionnements et des stocks.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » en gestion des approvisionnements et des stocks dans un secteur défini.

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

→ **MODULE 3 : Logistique de production adaptée à mon secteur**

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

OBJECTIF

- ▶ **Positionner** le processus production au sein de la chaîne logistique de la santé
- ▶ **Connaître** les différents modes de production et les bonnes pratiques associées
- ▶ **Réaliser** le suivi de production
- ▶ **Comprendre** ma place dans une démarche Lean Manufacturing

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique, Salle multimédia
Retours d'expériences
Mise en situation

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus Production
- ▶ Déclinaison à la production en milieu hospitalier
- ▶ Modes de production et bonnes pratiques associées
- ▶ Indicateurs et suivi de production
- ▶ Lien avec les processus approvisionnements, distribution et planification
- ▶ Introduction au Lean Manufacturing

AFC**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
745 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Opérateur

➔ **MODULE 4 : Distribution adaptée à mon secteur****AFC****PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie des opérations des Processus Logistiques Hospitaliers. (Restauration, blanchisserie, transport de biens et de personnes, gestion de magasin, approvisionneurs, fonction linge, hôtellerie, stérilisation, qualité...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)
745 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Initiation à la chaîne logistique de la santé / M2 Gestion des approvisionnements et des stocks adaptés à mon secteur / M3 Logistique de production adaptée à mon secteur / M4 Distribution adaptée à mon secteur

OBJECTIF

- ▶ **Définir** la mission de distribution dans la chaîne logistique de la santé et dans son secteur
- ▶ **Décrire** les enjeux et les objectifs de l'activité distribution
- ▶ **Décrire** les modes les plus courants, leurs avantages et inconvénients
- ▶ **Vérifier** l'adéquation entre besoins de distribution, mode et moyens matériels
- ▶ **Réaliser** les opérations de distribution dans le respect des règles de qualité et sécurité
- ▶ **Mesurer** la répercussion des activités sur le service patient

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Contexte et acteurs du processus distribution dans un secteur défini.
- ▶ Typologie des biens distribués et particularités.
- ▶ Déclenchement de la distribution des biens.
- ▶ Prise en compte des impératifs de distribution.
- ▶ Utilisation des moyens (transports, engins) adaptés.
- ▶ Distribution sur la base d'un appro/stock efficient - identification des dérives et alerte.
- ▶ La traçabilité des biens.
- ▶ La gestion des retours.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » dans le cadre du processus distribution dans un secteur défini.

SAFITECH - Parcours linge Opérateur

La prise en compte du « service client » dans la fonction linge du milieu hospitalier est de plus en plus prédominante. Dans ce contexte, il est nécessaire d'acquérir des aptitudes professionnelles spécifiques à l'entretien du linge. En effet, les textiles évoluent, leur identification également, ce qui impacte leur traitement. La notion d'hygiène est évidemment prépondérante dans le milieu hospitalier.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les textiles et modalités de tri du linge
 - ▶ **Maîtriser** les facteurs influents la qualité du lavage
 - ▶ **Prendre** en compte de la notion du « service client » dans la finition du linge
 - ▶ **Travailler** dans le respect des règles d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité
- ▶ **Acquérir** les bonnes pratiques dans le domaine du respect de l'environnement
 - ▶ Les aspects qualités, sécurités, hygiène, l'ergonomie, le respect de l'environnement et la notion « service client » font partie intégrante de la formation

AFC



M1 : Textile et tri du linge

M2 : Le Lavage du linge

M3 : La Finition du linge

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ

c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours linge Opérateur

→ **MODULE 1 : Textile et tri du linge****AFC****PUBLIC**

Opérateur logistique
ou de production sur tout
ou partie du processus
de la fonction linge

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis
en place en fonction
des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base
d'un groupe de 10 agents pour
l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les textiles et les modalités de tri sont indispensables au bon ordonnancement du traitement du linge

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience.

Modèles de textiles

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation- Jeux (rôle / plateau / simulation)-

Support de cours papier et version électronique

PROGRAMME

- ▶ Classification et identification des fibres textiles
- ▶ Classement des salissures
- ▶ Comportement des textiles à l'usage et à l'entretien
- ▶ Modalités de tri des textiles en fonction du traitement
- ▶ Identification des articles textiles

SAFITECH - Parcours linge Opérateur

→ **MODULE 2 : Le Lavage du linge**

M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les facteurs influents sur la qualité du lavage pour le traitement du linge hospitalier

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration
Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)-
Support de cours papier et version électronique

PROGRAMME

- ▶ Notions de chimie
- ▶ Influence de la qualité de l'eau sur le lavage
- ▶ Présentation et utilisation des différents produits lessiviels
- ▶ Les 4 facteurs influents sur la qualité du lavage
- ▶ Les différents matériels de lavage
- ▶ Le contrôle des rejets des eaux usées

AFC**PUBLIC**

Opérateur logistique
ou de production sur tout
ou partie du processus
de la fonction linge

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis
en place en fonction
des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base
d'un groupe de 10 agents pour
l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Parcours linge Opérateur → **MODULE 3 : La Finition du linge**

AFC

**PUBLIC**

Opérateur logistique
ou de production sur tout
ou partie du processus
de la fonction linge

ORGANISME

CTTN IREN

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis
en place en fonction
des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base
d'un groupe de 10 agents pour
l'ensemble du parcours (3 modules)
768 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 décembre 2020

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Textile et tri du linge / M2 Le Lavage du linge / M3 La Finition du linge

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** les différents facteurs influents sur la qualité de la finition du linge dans l'optique du « service client »

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Brainstorming, étude de cas, retour d'expérience, vidéos de démonstration
Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Mise en situation - Jeux (rôle /
plateau / simulation) -
Support de cours papier et version électronique

PROGRAMME

- ▶ Finition du linge plat
- ▶ Finition du linge en forme
- ▶ Description des équipements et principes de fonctionnement
- ▶ Maintenance préventive
- ▶ Respect de l'hygiène et de la qualité
- ▶ Ergonomie aux postes de travail

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus de restauration santé de la production à la distribution à l'aide des outils et systèmes appropriés. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée. Une valorisation de la fonction et un partage des savoirs sont essentiels dans la perspective de nourrir une personne fragile.

OBJECTIF

- ▶ **Se situer** dans le processus restauration : de la réception des produits, stockage, transformation, assemblage, livraison, laverie
- ▶ **Connaître et maîtriser** l'ergonomie et le respect de l'hygiène et sécurité à chaque étape du processus
- ▶ **Transmettre** des informations sur l'activité à ma hiérarchie, les indicateurs de suivi
- ▶ **Acquérir** la connaissance technique et chimique des équipements de restauration (laverie, tranchage, manutention etc.)
- ▶ **Respecter** les qualités organoleptiques des produits tout au long du processus de restauration (connaissance des gammes de produits alimentaires, vieillissement des produits...)
- ▶ **Se perfectionner** selon sa situation dans le processus de restauration (approvisionnement, production chaude, distribution)

M1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé

M2 : Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits

M3 : Exigences en Démarche Qualité et Système d'information

M4 : Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration

M5 : Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

M6 : Pratique technique en laboratoire culinaire

Ces modules sont dissociables

AFR



CONTACT
Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

➔ Module 1 : Responsabilisation des opérateurs en restauration santé

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles – Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- **Identifier** et comprendre les différentes étapes du processus de restauration santé
- **Identifier** et comprendre le périmètre de ma mission et de mes responsabilités pour m'amener à la notion de vigilance (introduction au PMOR02)
- **Comprendre** la répercussion de mon rôle au sein du processus de restauration santé sur le service au patient



Modalités et moyens pédagogiques

Présentation par un portrait chinois Jeu de plateau

Support de formation papier et numérique

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- Tour de table de présentation
- Analyse des réponses en se situant dans sa place au sein de l'équipe
- Jeu « Son plateau santé » : associer à chaque étape du processus de restauration santé les cartes « opérateurs », « risque sanitaire » et « qualité santé » correspondantes
- Répercussion de mes actions sur le service au patient

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

➔ Module 2 : Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux de la prévention du risque alimentaire
- ▶ **Avoir** des outils à disposition de vigilances attitudes par étape alimentaire
- ▶ **Appréhender** les bons gestes aux bons moments y compris en situation particulière



Modalités et moyens pédagogiques

METHODE DE MISE EN SITUATION : Construction d'un jeu de rôles Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Analyse pour les 18 étapes = livraison et réception - déballage et décartonnage - déconditionnement - décongélation - épluchage, lavage, décontamination - traitement thermique - conditionnement - refroidissement - stockage - transport - nettoyage et désinfection - etc...
- ▶ Ce à quoi il faut penser en points de vigilance par étape
- ▶ Les gestes et postures par étape
- ▶ Les interfaces de sécurité et interactions entre les étapes
- ▶ Les outils « réflexes » à disposition par étape
- ▶ Les circuits d'alerte et les limites par étape (Surveillance à faire par danger identifié)
- ▶ Les preuves documentaires à produire en termes de signalement et de gestion

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE & AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules) 559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

→ Module 3 : Exigences en Démarche Qualité et Système d'information

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles – Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les outils et indicateurs de pilotage d'une activité de cuisine
- ▶ **Savoir identifier** les contrôles et suivis de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité



Modalités et moyens pédagogiques
Démarche de résolution de problème.
Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ A quoi sert un indicateur ?
- ▶ Quels sont les différents indicateurs : qualité, performance.
- ▶ Comment utiliser un indicateur ?
- ▶ Comment communiquer sur un événement ?
- ▶ Quels sont les contrôles qualité des prestations, dans son domaine d'activité ?
- ▶ Quels sont les niveaux de suivi de la qualité des prestations, dans son domaine d'activité ?

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

→ Module 4 : Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** le matériel fixe et ambulatoire et dresser sa carte d'identité
- ▶ **Identifier** les risques techniques liés à l'utilisation du matériel
- ▶ **Prévenir** ces risques techniques
- ▶ **Identifier** les risques chimiques liés à l'utilisation du matériel
- ▶ **Prévenir** ces risques chimiques
- ▶ **Optimiser** la durée de vie et le rendement du matériel de restauration



Modalités et moyens pédagogiques

Support de formation papier et numérique

Etude de cas (photos présentant des situations humaines et techniques à risque)

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Pictogrammes de sécurité et Équipements de Protection Individuelle
- ▶ Suivi de la chaîne de logistique et de production de l'aliment brut au produit fini : mise en avant des risques techniques et/ou chimiques spécifiques liés à l'utilisation des différents matériels
- ▶ Prévenir les pannes du matériel
- ▶ Challenge par équipe : identifier rapidement des situations humaines et techniques à risque

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

→ Module 5 : Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE
& AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anf.fr

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles – Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** les gammes de produits alimentaires : intérêts et limites sur la logique de production et les qualités nutritionnelles et organoleptiques
- ▶ **Connaître** le phénomène de vieillissement des produits alimentaires : développement microbien et ses conséquences, altérations organoleptiques, DLC vs DDM
- ▶ **Connaître** l'impact des procédés de transformation sur les qualités organoleptiques des produits
- ▶ **Visualiser** l'importance des consignes de production chaude, de préparation froide et de service vis-à-vis des besoins du patient



Modalités et moyens pédagogiques

Support de formation papier et numérique Iconographie

Produits factices

Évaluation par un QCM et une auto-évaluation de progression par un test de « blob football »

PROGRAMME

- ▶ Les différentes gammes de produits alimentaires et leurs impacts sur la production et la qualité nutritionnelle du plat
- ▶ Développement microbien au cours du vieillissement des produits
- ▶ Altérations organoleptiques rencontrées au cours du vieillissement
- ▶ DLC, DDM : modes de calcul, quelles différences et pour quels produits ?
- ▶ Impact des procédés thermiques (chauds, froids, couples temps/température) sur les qualités organoleptiques du produit
- ▶ Etude de cas sur des photos de plats cuisinés

SAFITECH - Parcours Restauration - Opérateur

→ **Module 6 : pratiques techniques en la boratoire culinaire**

M1 Responsabilisation des opérateurs en restauration santé / M2 Exigences opérationnelles - Démarche de prévention des risques professionnels associés aux produits / M3 Exigences en Démarche Qualité et Système d'information / M4 Maîtrise de la manipulation des équipements de restauration / M5 Caractéristiques organoleptiques et valeur nutritionnelle des produits en restauration santé / M6 Pratique technique en laboratoire culinaire

OBJECTIF

- ▶ **S'approprier** la gestuelle technique dans le respect des normes d'hygiène, capitaliser une expérience opérationnelle personnalisée



Modalités et Moyen pédagogique
Atelier pratique en laboratoire culinaire

PROGRAMME

- ▶ 2 jours de travaux pratiques dirigés en laboratoire culinaire sur la base de recettes adaptées au milieu hospitalier

AFR

**PUBLIC**

Personnel en fonction (opérateurs logistiques ou de production) sur tout ou partie des processus de restauration hospitalière, sans distinction statutaire.

ORGANISME

UNILASALLE
& AACES QUALIBIO

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

BEAUVAIS PLATEFORME
CULINAIRE UNILATÉRALE

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (5 modules)
559,20 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Parcours Transport des biens et des personnes Opérateur

Assurer les opérations de transport de bien (PL-VL-tracteur) dans un cadre réglementaire et sécurisé et qualitatif

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité. Dans le cadre des activités de transport de biens, au quotidien, il convient d'utiliser les moyens appropriés pour chaque mission confiée dans un périmètre défini, d'être alerteur. Acteurs principaux des flux logistiques, les opérateurs logistiques constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

OBJECTIF

- ▶ **Acquérir** l'ensemble des connaissances juridiques et réglementaires liées aux opérations de transport de biens
- ▶ **Préciser** les obligations respectives, les modalités de contrôle, les sanctions et les moyens à mettre en œuvre pour prévenir des risques
- ▶ **Réaliser** les vérifications conformément à la réglementation en vigueur
- ▶ **Renseigner** les documents réglementaires
- ▶ Dans un périmètre défini : **Adopter** une démarche qualité et sécurité, utiliser des moyens appropriés, mutualiser les bonnes pratiques. Être alerteur.



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Les limites de la mission et les responsabilités - Cadre juridique et réglementaire.
- ▶ Identification, contrôle, renseignement des documents réglementaires du Transport.
- ▶ Communication des informations opérationnelles relatives au transport.
- ▶ Contrôle sécurité avant, pendant et après le transport.
- ▶ Opérations techniques liées aux différents moyens de transport.
- ▶ Préparation des véhicules au chargement et déchargement et réalisation des opérations.
- ▶ La conduite et les manœuvres en sécurité de façon écologique et économique.
- ▶ Prévention des risques et réaction en cas d'accident/incident à l'arrêt ou en circulation.
- ▶ Détection des dysfonctionnements et limite des interventions dites mineurs.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » lors de la prise en charge d'une action de transport dans un contexte réglementé.

AFR



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie des Processus Logistiques Hospitaliers.

Opérateurs logistiques ou de production

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents
487,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

AFC



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus d'entreposage et de distribution à l'aide des outils et systèmes appropriés. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de l'activité logistique
- ▶ **Utiliser** l'informatique pour la tenue des stocks et la gestion de flux de marchandises
- ▶ **Définir** et appliquer les obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité
- ▶ **Mutualiser** les bonnes pratiques logistiques

M1 : De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives

M2 : Gestion Informatisée des opérations

M3 : Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

→ MODULE 1 : De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives

M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Définir** une vision globale et transversale de la logistique
- ▶ **Réaliser** de façon optimale les différentes activités du processus d'entreposage et de distribution
- ▶ Au quotidien :
 - Adopter une démarche Qualité et Sécurité.
 - Utiliser des outils appropriés.
 - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques.



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Définition des fonctions physiques et administratives en entrepôt.
- ▶ Fonctions et limites des interventions pour chaque secteur.
- ▶ Réalisation en sécurité des opérations physiques et administratives de la réception à l'expédition.
- ▶ Les leviers favorisant l'efficacité permanente et la qualité de service.
- ▶ Synergie des métiers logistiques en entrepôt.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » sur l'ensemble des fonctions physiques et administratives logistiques

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 812,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

➔ **MODULE 2 : Gestion Informatisée des opérations.**

AFC

**PUBLIC**

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules)
812,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Utiliser** l'informatique au sein du magasin pour la tenue de stocks et la gestion de flux de marchandises
- ▶ Au quotidien :
 - Utiliser les systèmes appropriés.
 - Respecter les procédures informatiques et modes opératoires.
 - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques.

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Utilisation de l'outil informatique dans le cadre des opérations logistiques.
- ▶ Gestion informatisée des fonctions physiques et administratives (réceptions, stocks, conditionnements/colisage, préparation, expéditions...).
- ▶ Appréhension et utilisation d'un logiciel WMS et outils associés (Tracking, Vocal, RFID...).
- ▶ Champ d'intervention : Quels accès/menu/outils pour quelle fonction ?
- ▶ Traçabilité des opérations.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences - « bonnes pratiques » en gestion informatisée des opérations.

SAFITECH - Parcours Gestion des entrepôts Opérateur

➔ MODULE 3 : Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques.

M1 De la réception à l'expédition : les opérations Physiques et administratives / M2 Gestion Informatisée des opérations / M3 Les principes de base d'hygiène et sécurité dans les pratiques logistiques

OBJECTIF

- ▶ **Définir** et **appliquer** les obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité
 - ▶ **Appliquer** les règles à la conception de l'entrepôt
 - ▶ **Mettre** en œuvre les outils en matière de prévention des risques
- ▶ Au quotidien :
 - Adopter une démarche Qualité et Sécurité.
 - Mutualiser les bonnes pratiques logistiques dans le respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité.



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia (logiciels) - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Jeux (rôle / plateau / simulation)- Retour d'expériences. .

PROGRAMME

- ▶ Les acteurs et les périmètres d'intervention en matière d'hygiène et de sécurité.
- ▶ Les obligations réglementaires (Circuit, Unité de soins, patient, moyens...).
- ▶ Mise en œuvre des outils en matière de prévention des risques (vérifications périodiques, livret d'accueil, document unique...).
- ▶ Les gestes et postures adaptés.
- ▶ Contextualisation et apport de retours d'expériences faisant appel aux principes de base d'hygiène et de sécurité dans les pratiques logistiques.

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.

Opérateurs logistiques ou de production.

ORGANISME

AFTRAL

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (3 modules) 812,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

24 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

AFR



La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques en vue d'adopter une démarche qualité et sécurité, de réaliser de façon optimale les différentes activités du processus support logistique au niveau de tous les flux. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de l'amélioration de la prise en charge des patients lors de son parcours d'hospitalisation et de la satisfaction recherchée du « prendre soin ». Une valorisation de la fonction et un partage des savoirs sont essentiels dans la perspective de sécuriser l'environnement de la personne prise en charge.

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** définir les prestations de la logistique hôtelière, le pilotage du processus support et opérationnel
- ▶ **Tendre** vers une optimisation de la gestion des flux
- ▶ **Respecter** les niveaux de suivi des équipements et bâtiments tout au long du parcours Patient
- ▶ **Limiter** l'impact environnemental des processus logistiques
- ▶ **Savoir** transmettre des informations sur l'activité à sa hiérarchie, les indicateurs de suivi

M1 : Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode

M2 : Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode

M3 : Exigences de protection et comportements au quotidien

M4 : Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

M5 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

➔ Module 1 : Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- **Bien connaître** sa clientèle pour savoir quel positionnement adopter et sur quels axes bâtir sa prestation Hôtellerie
- **Identifier** une offre à une catégorie de produits ou de services



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
 - 1) Les enjeux d'un service hôtelier logistique :
Positionnement, besoins
 - 2) Définition de l'accueil et accompagnement de l'entourage
 - 3) Définition de la gestion des ressources financières :
Gestion budgétaire
Amélioration de l'efficacité
 - 4) Définition de la gestion des ressources humaines
Management des emplois et des compétences
Intégration des nouveaux arrivants
Santé et sécurité au travail
Qualité de vie au travail
 - 5) Définition de la gestion des fonctions logistiques et des infrastructures
Sécurité des biens et des personnes
Gestion des infrastructures et des équipements (hors dispositifs médicaux)
Qualité de la restauration
Gestion du linge
Fonction transport des patients
Achats écoresponsables et approvisionnements
 - 6) Définition de la qualité et la sécurité de l'environnement
Hygiène des locaux
Gestion des déchets
- Présentation d'exemples aboutis de projet d'établissement intégrant un projet hôtelier réussi / Présentation de retour d'expériences (menaces et opportunités d'un projet hôtelier)

AFR



PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

→ Module 2 : Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode.

AFR

**PUBLIC**

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- ▶ Assurer les conditions d'hygiène optimales des locaux
- ▶ Adapter leurs connaissances à la situation infectieuse particulière ou pas

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
DEMONSTRATION d'organisation et méthode de travail
EXERCICES DIRIGES : Jeu d'erreurs
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les enjeux du bionettoyage à l'hôpital
 - 2) Quelles techniques pour optimiser la qualité du travail
 - 3) Quels sont les points de vigilance en terme de comportement, de sécurité et d'hygiène lors du bionettoyage
 - 4) Comment assurer l'hygiène des locaux et leurs modalités de traçabilité
 - 5) Comment définir un cahier des charges et les engagements sur la qualité des prestations de nettoyage
 - 6) Comment mettre en œuvre des évaluations
- ▶ Présentation d'exemples aboutis de plan d'entretien des locaux, de livrets d'accueil d'agent de ménage / Présentation de retour d'expériences (Actions d'amélioration suite à un audit fonctionnel de la fonction Ménage)
- ▶ Démonstration d'organisation et méthode de travail
- ▶ Exercices dirigés : Jeu d'erreurs

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

→ Module 3 : Exigences de protection et comportements au quotidien

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** et **impliquer** les professionnels dans les démarches qualité et sécurité
- ▶ **Maîtriser** la prévention du risque professionnel
- ▶ **Appréhender** les protections individuelles aux fonctions logistiques



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé) / Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Exercices dirigés : Travail d'identification des risqués professionnels liés à la logistique (2 heures)

Jeu d'erreurs : Travail sur les protections individuelles appropriées (1h)

Évaluation à chaude sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- ▶ Formation présentielle
 - 1) Les enjeux de développement d'une culture qualité et sécurité : rôle de l'encadrement, définition de la culture Qualité, indicateurs de suivi.
 - 2) Santé et sécurité au travail : Mise en application d'un document unique, indicateurs de performance
 - 3) Qualité de vie au travail : des relations de travail, organisation du travail, charge de travail approprié, satisfaction des professionnels.
 - 4) Les différents EPI pour
 - La restauration : lors de la distribution des repas et après distribution
 - Le linge : circuits propres et circuits sales
 - Le bionettoyage : en fonction des précautions standards, des précautions complémentaires
 - Le transport des personnes : règles de sécurité, de confidentialité et d'hygiène de l'accueil à la sortie du patient de l'établissement
 - adaptation des protections du personnel en fonction du type de patient pris en charge.
- ▶ Présentation d'exemples aboutis d'un plan d'amélioration des conditions de travail / Présentation de retour d'expériences (Actions d'amélioration suite à un audit comportemental)
- ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risqués professionnels liés à la logistique
- ▶ Jeu d'erreurs : Travail sur les protections individuelles appropriées

AFR



PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

→ Module 4 : Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière

AFR

**PUBLIC**

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- **Comprendre** les exigences particulières des circuits logistique intégrés dans une prestation globale hôtelière
- **Avoir** une vision globale de la transversalité

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)
Évaluation à chaude sous forme de QCM
Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
 - 1) Rappels de l'évolution réglementaire et exigences technique de la restauration, du linge, de la fonction achat
 - 2) Les points de vigilance en organisation des circuits de la restauration : sécurité alimentaire, normes à respecter, règles d'hygiène, qualité de service à table
 - 3) Les points de satisfaction de la qualité de la prestation de linge : qualité et quantité
 - 4) Les points de vigilance dans le suivi des commandes, la gestion et la tenue des stocks et le suivi qualitatif des produits hôteliers : choix adapté, évaluation, fiabilité et signalement.
- Présentation d'exemples aboutis d'organisation de projet logistique : personnel, locaux, matériels, enregistrement / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une politique Achats)
- Exercices dirigés (Travail sur une planification des processus logistiques)

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

→ Module 5 : Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- **Connaître** les spécificités, besoins et attentes d'une prise en charge
- **Comprendre** l'importance d'une communication interne et externe



Modalités et moyens pédagogiques

Expression orale des participants

Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif

Support numérique (diaporama animé)

Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)

Évaluation à chaude sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction

Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
- Formation présentielle
 - 1) Les concepts de la prestation de la vie quotidienne
 - 2) Les enjeux de la communication interne et externe
 - 3) Les composantes de la communication : information, participation, convivialité, implication, identification et fédération
 - 4) Les besoins fondamentaux des personnes prises en charge (personnalisation du service)
 - 5) L'accessibilité des patients et des résidents : Populations nécessitant une prise en charge particulière, moyens et résultats.
 - 6) Attitudes et comportements à avoir (y compris conduite à tenir dans les situations difficiles)
 - 5) La Gestion des relations inter-services : management d'équipes.
 - 6) Gestion et Traitement des suggestions et réclamations des patients.
- Présentation d'exemples aboutis de plan de communication et d'outils internes / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'un dispositif de plaintes et réclamations)

AFR



PUBLIC

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

SAFITECH - Parcours hôtellerie - Opérateur

→ Module 6 : Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

AFR

**PUBLIC**

Technicien ou opérateur avec ou sans diplôme pour ajustement des compétences et actualisation des connaissances
Agent partant pour un parcours diplômant

ORGANISME

AACCES QUALIBIO

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (6 modules)
1 107,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

M1 Démarche globale opérationnelle d'une prestation hôtelière : Définition et Méthode / M2 Exigences opérationnelles du service Bionettoyage : Organisation et Méthode / M3 Exigences de protection et comportements au quotidien / M4 Démarche opérationnelle et redéploiement des moyens des services de restauration, de linge et d'approvisionnement dans la logistique hôtelière / M5 Les fondamentaux du relationnel et des prestations de la vie quotidienne dans un processus hôtelier / M6 Protection de l'environnement et Gestion des déchets.

OBJECTIF

- ▶ **Comment** garantir la sécurité sanitaire liée à la gestion des déchets
- ▶ **Assurer** la maîtrise budgétaire de la gestion de vos déchets
- ▶ **Optimiser** les filières de valorisation, de recyclage et d'élimination de vos déchets

**Modalités et moyens pédagogiques**

Expression orale des participants
Recueil sous forme de listing des besoins et objectifs individuels et collectif
Support numérique (diaporama animé)
Avant formation, remise du polycopié de la formation projetée, avec possibilité de prise de notes aisée (impression de 2 à 3 diapositives par feuille et espace de prise de notes)
Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets (2 heures)
Jeu d'erreurs : Travail sur le tri des déchets (1h)
Évaluation à chaud sous forme de QCM / Questionnaire de satisfaction
Bilan des objectifs individuels et collectif atteints (oui, partiel, non)

PROGRAMME

- ▶ Tour de table pour recueil des besoins, des difficultés rencontrées
 - ▶ Présentation d'exemples d'équipements de traitement de déchets / Présentation de retour d'expériences (forces et faiblesses d'une gestion des déchets dans un établissement de santé)
 - ▶ Exercices dirigés : Travail d'identification des risques liés aux déchets (2 heures)
 - ▶ Jeu d'erreurs : Travail sur le tri des déchets (1h)
- 1) Evolutions réglementaires et technologiques :**
Déchets hospitaliers et risques pour la santé
Les technologies disponibles
Les coûts et financements
Les actions d'information, éducation, communication
L'utilisation d'outils d'évaluation performants
Les filières de déchets : Banalisation des déchets
- 2) Solutions pour réduire l'impact des déchets sur l'environnement**
Réduire la quantité de déchets produits : usage unique, gaspillage alimentaire, consommables
Réduire et maîtriser la dangerosité des déchets
Les cas des effluents liquides

SAFITECH - Parcours d'amélioration continue Opérateur

Amélioration continue des pratiques logistiques

La professionnalisation de la filière logistique des établissements nécessite de sensibiliser les opérateurs logistiques à la démarche d'amélioration continue des processus logistiques. Acteurs principaux des flux logistiques, ils constituent l'élément clé de la mise en œuvre des bonnes pratiques et de la performance recherchée.

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** les enjeux de l'amélioration continue
- ▶ **Identifier** mon rôle dans les projets d'amélioration continue
- ▶ **Connaître** quelques outils et participer à leur mise en œuvre



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Jeu de rôle
Retours d'expériences
Mise en situation

PROGRAMME

- ▶ Sensibilisation à la performance logistique et à l'amélioration continue
- ▶ Ma place dans le processus d'amélioration continue
- ▶ Présentation de quelques outils (cartographie des flux, simulateur, etc.)
- ▶ Illustration sur quelques exemples hospitaliers - retours d'expériences
- ▶ Jeu de rôle (jeu du Lean)

AFC



PUBLIC

Personnel en fonction sur tout ou partie du Processus Logistique Hospitalier.
Opérateurs logistiques ou de production.

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents
149 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

10 janvier 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Parcours Tronc commun Manager - les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

AFC

Professionnalisation de la filière technique



**NOU
VEAU**

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

15 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité

M2 Gestion des litiges et contentieux

M3 : Efficacité énergétique

M4 : Management

M5 : Gestion de projet

M6 : Utilisation du BIM

M7 : Environnement et Développement durable

M8 : Commande Publique

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anhf.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ MODULE 1 : Sécurité Incendie et Accessibilité

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique /
M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable /
M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- **Connaître** les notions de bases et les types de réglementation de la sécurité incendie
- **Connaître** les principales règles de l'accessibilité dans les bâtiments



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- Risques Incendie et explosion, les objectifs de base de la sécurité incendie,
- Comportements et classements des matériaux (réactions et résistances),
- Classements des bâtiments et la notion de tiers,
- Réglementations incendie,
- Application : Etablissement d'une notice de sécurité incendie pour un ERP,
- Loi Handicap et objectifs de la réglementation accessibilité,
- Ad'AP et les obligations pour le 27 septembre 2015,
- Application : Etablissement d'une notice accessibilité pour un ERP.

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

→ **MODULE 2 Gestion des litiges et contentieux****AFC****NOU
VEAU****PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Identifier** les zones à risques et les principales sources de contentieux
- ▶ **Rechercher** les solutions de règlement amiable
- ▶ **Maîtriser** l'ensemble des procédures contentieuses

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices concrets, Mise en situation.

PROGRAMME

I° Le contentieux de la passation : Les règles de procédures devant la justice administrative

- ▶ Les procédures d'urgence, Le recours des Tiers,
- ▶ Le contentieux de la passation.

II° Appréhender les différents contentieux de l'exécution des contrats, les règlements judiciaires et non judiciaires.

- ▶ Le contrôle du Conseil de la concurrence,
- ▶ Cas pratique : analyse d'un litige réglé à l'amiable,
- ▶ Comment rédiger une transaction suite à l'annulation d'un marché ou d'un avenant.

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ MODULE 3 : Efficacité énergétique

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique /
M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable /
M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Maitriser** la consommation énergétique
- ▶ **Eclairer** le manager sur les solutions innovantes pour gagner en efficacité énergétique



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices concrets, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Systèmes de chauffage, ventilation, climatisation,
- ▶ Comptage et gestion de l'énergie,
- ▶ Energies renouvelables,
- ▶ Apports internes et externes,
- ▶ Consommation énergétique d'un bâtiment.

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 4 : Management****AFC****NOU
VEAU****PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Communiquer** avec les différents intervenants
- ▶ **Gérer** les conflits
- ▶ **Animer** une réunion
- ▶ **Élaborer** des écrits
- ▶ **Utiliser** les différents moyens de communication

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

• Salle Multimédia - Plateau technique- Études de cas- Mise en situation- - Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Communication écrite et orale,
- ▶ Animation de réunion,
- ▶ Gestion et planification des moyens humains,
- ▶ Gérer et planifier les approvisionnements,
- ▶ Utilisation des moyens de communication (écrit/oral/web...).

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ MODULE 5 : Gestion de projet

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique /
M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable /
M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** utiliser les outils de planification et de gestion de projet



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Salle Multimédia - Plateau technique - Études de cas - Mise en situation - Retour d'expériences.

PROGRAMME

- ▶ Fondements de la gestion de projet,
- ▶ Base des outils d'organisation,
- ▶ Gestion de projet (Coûts, Délais, Qualité),
- ▶ Présentation du logiciel MS Project,
- ▶ Étude de cas concret : (Tâches, jalons...),
- ▶ Techniques de planification (Budgétisation, Pilotage et Suivi des Ressources).

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 6 : Utilisation du BIM****AFC**

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique /
M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable /
M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le rôle du BIM pour améliorer le travail collaboratif
- ▶ **Introduire** les outils du BIM et la maquette 3D

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Salle Multimédia - Outil de simulation, Manipuler une maquette fournie.

PROGRAMME

- ▶ Initiation sur le principe de BIM et ses outils,
- ▶ Introduction sur les fichiers IFC,
- ▶ Introduction de logiciel REVIT pour modéliser un projet,
- ▶ Apprendre à manipuler une maquette 3D,
- ▶ Détection des clashes et envoi des alertes.

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière → **MODULE 7 : Environnement et Développement durable**

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique /
M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable /
M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** utiliser les méthodes et les outils du développement durable
- ▶ **Analyser** et réaliser un dossier «Loi sur l'eau»



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices concrets, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Management environnemental et cibles de la HQE,
- ▶ Systèmes de management environnemental (SME),
- ▶ Chantiers verts,
- ▶ Dématérialisation des procédures de passation des marchés publics,
- ▶ Caractérisation de matériaux de construction (FDES, Cycle de vie des matériaux...),
- ▶ Cadre juridique de la gestion des eaux (Directive cadre et loi du 30 décembre 2006,
- ▶ Réglementation sur les rejets, les prélèvements et les consommations d'eau... Études de cas.

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisation...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Tronc commun Manager, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 8 : Commande Publique****AFC****NOU
VEAU****PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Sécurité Incendie et Accessibilité / M2 Gestion des litiges et contentieux / M3 : Efficacité énergétique / M4 : Management / M5 : Gestion de projet / M6 : Utilisation du BIM / M7 : Environnement et Développement durable / M8 : Commande Publique

OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les principales nouveautés liées à la réforme des marchés publics
- ▶ **Mettre** en œuvre les nouvelles procédures de mise en concurrence
- ▶ **Mesurer** l'impact de la réforme sur les pratiques d'achat
- ▶ **Choisir** efficacement les nouveaux critères d'accès au marché (labels, coût complet du cycle de vie,...)
- ▶ **Cartographier** les besoins en vue, le cas échéant, de coopération croisée «In house»

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices concrets, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Maîtriser le nouveau cadre de la commande publique pour favoriser les partenariats publics- privés et optimiser l'achat hospitalier,
- ▶ Identifier les principaux apports de la réforme des marchés publics et leur évolution en pratique (sourçage, allotissement, modalités de négociation, rejet en MAPA, nouveau régime des avenants...).
- ▶ Le cadre général de la réforme du droit des marchés publics,

SAFITECH - Tronc commun Opérateur - les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

Professionnalisation de la filière technique



M1 : Règles de l'art tous corps d'état

M2 : Réglementation et Normes

M3 : Economie d'énergie

M4 : Initiation au BIM

M5 : Veille technologique

Ces modules sont dissociables

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

9 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anf.fr

SAFITECH - Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 1 : Règles de l'art tous corps d'état**

AFC

NOU
VEAU**PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et Normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation au BIM / M5 : Veille technologique

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** et utiliser les DTU (Documents Techniques Unifiés)
- ▶ **Maîtriser** la Technologie de construction TCE
- ▶ **Connaître** les différents Matériaux de construction
- ▶ **Proposer** des Solutions alternatives - Sensibilisation aux éco-matériaux

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices concrets, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Exploiter les DTU (Documents Techniques Unifiés),
- ▶ Technologie de construction TCE :
- ▶ Identifier les interfaces entre les corps de métiers,
- ▶ Assurer un suivi des travaux,
- ▶ Contrôle de l'avancement des travaux - suivi des opérations,
- ▶ Réception de travaux.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 2 : Réglementation et Normes**

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et Normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation au BIM / M5 : Veille technologique

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** l'aspect réglementaire
- ▶ **Proposer** des solutions techniques
- ▶ **Assurer** une veille technologique
- ▶ **Proposer** des solutions constructives
- ▶ **Identifier** les documents réglementaires
- ▶ **Analyser** administrativement un dossier « marché de Travaux »
- ▶ **Exploiter** le CCAG Travaux

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Étude de cas,
Mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Réglementation Acoustique,
- ▶ Réglementation thermique,
- ▶ Réglementation fluides et réseaux,
- ▶ Réglementation sismique,
- ▶ Assurer un suivi des travaux,
- ▶ Contrôle de l'avancement des travaux - suivi des opérations,
- ▶ Réception de travaux.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 3 : Économie d'énergie****AFC****NOU
VEAU****PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et Normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation au BIM / M5 : Veille technologique

OBJECTIF

- ▶ **Mettre** en place les bonnes pratiques permettant de réduire la consommation énergétique tout en préservant le confort



Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Différents secteurs de consommation d'énergie,
- ▶ Confort thermique,
- ▶ Adapter la température à l'activité,
- ▶ Maintenance des appareils de chauffage et de climatisation,
- ▶ Eclairage basse consommation,
- ▶ Actions et comportement pour économiser l'énergie.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ MODULE 4 : Initiation au BIM

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et Normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation au BIM / M5 : Veille technologique

OBJECTIF

- **Comprendre** le rôle du BIM pour améliorer le travail collaboratif
- **Initiation** au logiciel REVIT



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Salle Multimédia -Outil de simulation, Manipuler une maquette fournie.

PROGRAMME

- Initiation sur le principe du BIM et ses outils,
- Introduction au logiciel REVIT pour modéliser un projet.

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Tronc commun Opérateur, les fondamentaux de l'ingénierie hospitalière

➔ **MODULE 5 : Veille technologique****AFC****PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements hospitaliers

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

M1 : Règles de l'art tous corps d'état / M2 : Réglementation et Normes / M3 : Économie d'énergie / M4 : Initiation au BIM / M5 : Veille technologique

OBJECTIF

- ▶ Intégrer l'évolution des technologies

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Suivre les évolutions techniques,
- ▶ Identifier les meilleures pratiques,
- ▶ S'informer sur les nouveaux procédés ou matériaux de substitution.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

Professionnalisation de la filière technique



M1 : Lois et Marché

M2 : Réglementation Thermique

M3 : Administration et suivi des travaux

M4 : Innovations Techniques

M5 : Réglementation et Normes

Ces modules sont dissociables

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

8 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anf.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

→ MODULE 1 : Lois et Marché

AFC


**NOU
VEAU**

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

M1 : Lois et Marché / M2 : Réglementation Thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Innovations Techniques / M5 : Réglementation et Normes

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** le droit du travail Français et les institutions Européennes
- ▶ **Savoir** analyser et comprendre les différents contrats de travail



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Présentation des structures européennes principales (droit Européen, fonds Européens, l'acte unique de Luxembourg),
- ▶ Organisation du droit en France,
- ▶ Contrats de travail à durée indéterminée, déterminée et temporaire,
- ▶ Accords collectifs et les conventions collectives,
- ▶ Institutions représentatives du personnel,
- ▶ Organisation de la santé sécurité et grands principes de prévention en France,
- ▶ Délégation de pouvoirs.

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

→ **MODULE 2 : Réglementation Thermique**

M1 : Lois et Marché / M2 : Réglementation Thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Innovations Techniques / M5 : Réglementation et Normes

OBJECTIF

- ▶ **Concevoir** ou réhabiliter un bâtiment existant conforme aux régulations thermiques
- ▶ **Comprendre** les choix techniques retenus pour confirmer la conformité d'un bâtiment aux normes en vigueur

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Réglementation thermique,
- ▶ Réaliser un bilan thermique d'un local,
- ▶ Contrôler la conformité de local aux Réglementations thermiques et labels énergétiques,
- ▶ Les exigences de la RT,
- ▶ Les obligations de la RT,
- ▶ Les labels,
- ▶ Le calcul des besoins Bioclimatiques (Bbio) et de la consommation d'énergie primaire (Cep),
- ▶ Solutions permettant d'atteindre les performances exigées,
- ▶ Études de cas : Calcul des besoins, Maîtrise de consommation, vérification de conformité...

AFC

**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

→ **MODULE 3 : Administration et suivi des travaux****AFC****NOU
VEAU**

M1 : Lois et Marché / M2 : Réglementation Thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Innovations Techniques / M5 : Réglementation et Normes

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** les managers à l'administration et au suivi des travaux

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Planification de travaux
- ▶ Gestion humains et financiers
- ▶ Démarrage de chantier
- ▶ Estimations des ouvrages
- ▶ Quantifications
- ▶ Contrôles
- ▶ Suivi d'opérations
- ▶ Facturation
- ▶ Actualisation de prix
- ▶ Réception de travaux
- ▶ Décompte Général Définitif
- ▶ Études de cas

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

➔ **MODULE 4 : Innovations Techniques**

M1 : Lois et Marché / M2 : Réglementation Thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Innovations Techniques / M5 : Réglementation et Normes

OBJECTIF

- ▶ **Maitriser** l'évolution des techniques

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Objectifs et enjeux de l'assainissement pluvial,
- ▶ Conception et aménagement d'espace public urbain,
- ▶ Base de la conception et chiffrage d'un projet paysager simple,
- ▶ Eurocode 2 : Béton Armé,
- ▶ Eurocode 7 : Sol et géotechnique,
- ▶ Eurocode 8 : nouvelle réglementation parasismique,
- ▶ HQE Bâtiment.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Manager

→ **MODULE 5 : Réglementation et Normes**

AFC

NOU
VEAU

M1 : Lois et Marché / M2 : Réglementation Thermique / M3 : Administration et suivi des travaux / M4 : Innovations Techniques / M5 : Réglementation et Normes

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** les managers aux réglementations actuelles et les normes en vigueur à appliquer

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

PROGRAMME**Technologie de construction TCE :**

- ▶ Clos & Couvert,
- ▶ Corps d'état secondaires,
- ▶ Corps d'états techniques,
- ▶ Réglementation Acoustique,
- ▶ Analyse technique d'un dossier « Marché de Travaux », sous-traitance, mode de passation et obligations contractuelles,
- ▶ Assurer un suivi des travaux,
- ▶ Contrôle de l'avancement des travaux - suivi des opérations,
- ▶ Réception de travaux.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Opérateur

Professionnalisation de la filière technique



M1 : Technologie de Construction

M2 : Prévention et Sécurité

M3 : Réhabilitation des bâtiments

M4 : Outils Informatiques

Ces modules sont dissociables

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

8 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anf.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Opérateur

→ **MODULE 1 : Technologie de Construction****AFC****PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

M1 : Technologie de Construction / M2 : Prévention et Sécurité / M3 : Réhabilitation des bâtiments / M4 : Outils Informatiques

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** les opérateurs aux technologies de construction des bâtiments en milieu hospitalier

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Utilisation des DTU (Documents Techniques Unifiés),
- ▶ Différents Matériaux,
- ▶ Solutions alternatives - Sensibilisation aux éco-matériaux.

SAFITECH - Métier du Bâtiment Opérateur

→ **MODULE 2 : Prévention et Sécurité**

M1 : Technologie de Construction / M2 : Prévention et Sécurité / M3 : Réhabilitation des bâtiments / M4 : Outils Informatiques

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** les opérateurs sur la prévention et la sécurité des travaux en bâtiment

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Organisation de la Sécurité et de la Protection de la santé,
- ▶ Principes généraux de prévention,
- ▶ Rédaction d'un Plan Assurance Qualité,
- ▶ Rédaction de Fiches de non-conformités,
- ▶ Prévention des risques,
- ▶ Évaluations des dangers, dommages et sources de dangers,
- ▶ Principes d'évaluation des risques,
- ▶ Les différents acteurs de la Prévention.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier du Bâtiment Opérateur

→ **MODULE 3 : Réhabilitation des bâtiments****AFC****PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Technologie de Construction / M2 : Prévention et Sécurité / M3 : Réhabilitation des bâtiments / M4 : Outils Informatiques

OBJECTIF

- ▶ **Sensibiliser** les opérateurs à la réhabilitation des bâtiments en milieu hospitalier

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Méthodes de réhabilitation,
- ▶ Notions d'étanchéité à l'air.
- ▶ Utilisation de techniques non destructives pour connaître l'existant,

SAFITECH - Métier du Bâtiment Opérateur

➔ **MODULE 4 : Outils Informatiques**

M1 : Technologie de Construction / M2 : Prévention et Sécurité / M3 : Réhabilitation des bâtiments / M4 : Outils Informatiques

OBJECTIF

- ▶ Utiliser une suite « Bureautique »
- ▶ Initiation à la DAO-CAO
- ▶ Faire échanger des données entre les divers logiciels

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Informatique bureautique,
- ▶ Notions de Bases de données,
- ▶ Faire échanger des données entre les divers logiciels,
- ▶ Réalisation de macros.
- ▶ Initiation à la DAO-CAO,

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers participant aux processus de maintenance des bâtiments et des équipements

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

AFC

Professionnalisation de la filière technique



**NOU
VEAU**

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

16 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

M1 : Instrumentation et Mesure

M2 : Politique de la Maintenance

M3 : Sécurité des Bâtiments

M4 : Réseaux Electriques

M5 : Marchés informatiques

M6 : Réseaux et télécommunication

M7 : Gestion et maintenance

M8 : Outils pour la maintenance

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anhf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

➔ **MODULE 1 : Instrumentation et Mesure**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- **Connaissances** détaillées, pratiques et théoriques dans la mesure et l'instrumentation biomédicale



Questionnaires, études de cas, Tableurs Excel.

PROGRAMME

- Grandeurs électriques, ECG,
- Notion d'incertitude de mesure,
- Notions de Bruit, diminution du bruit par filtrage numérique,
- Amplificateurs d'instrumentation,
- Conversion analogique/numérique,
- Différents capteurs et conditionneurs. Thermocouple, photodiode,
- Capteurs en biomédicale : électrode, pression, débit...
- Lecture graphique, échelle logarithmique,
- Fonction de transfert, notion de traitement du signal.

AFC

**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 2 : Politique de la Maintenance**

AFC

**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- ▶ **Cerner** les enjeux de la politique de maintenance
- ▶ **Maîtriser** les procédures de passation propres au marché de maintenance
- ▶ **Maîtriser** les étapes clés de la rédaction du DCE du marché de maintenance
- ▶ **Suivre** et évaluer le marché public de maintenance



Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices, Remise d'un support de cours illustré d'exemples concrets.

PROGRAMME

- ▶ Enjeux de la politique de maintenance,
- ▶ Enjeux de la maintenance (patrimoniaux, fonctionnel, économiques, réglementaires, environnementaux),
- ▶ Différents modes d'organisation de la maintenance,
- ▶ Présentation synoptique des modes d'organisation (avantages et inconvénients),
- ▶ Différentes formes de maintenance,
- ▶ Procédures de passation des marchés publics de maintenance,
- ▶ Préalables à la passation du marché public de maintenance,
- ▶ Analyse fonctionnelle du besoin en lien avec l'analyse de la valeur,
- ▶ Suivi et l'évaluation du marché public de maintenance,
- ▶ Opérations de vérification et les mesures coercitives,
- ▶ Tableau de bord de suivi et d'évaluation des prestations de maintenance sur le plan économique, au regard des prestations réalisées,
- ▶ Cession du marché de maintenance en cours d'exécution,
- ▶ Modifications pouvant survenir en cours d'exécution du marché de maintenance.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

➔ **MODULE 3 : Sécurité des Bâtiments**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- **Assurer** la sécurité des personnes et la sécurité incendie des biens. Sensibilisation des employés en matière de sécurité contre l'incendie

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- Analyse des risques en termes d'électricité, de radioprotection, ascenseurs, azote, violence aux personnes,
- Contexte réglementaire (ERP, CCH, IGH...),
- Les équipements et les services,
- Sanctions et jurisprudence.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 4 : Réseaux Électriques****AFC****PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- ▶ Assurer la continuité de fonctionnement tout en intégrant les nouvelles fonctions et nouveaux équipements



Apports théoriques Étude de cas,
Retour d'expérience,
Salle multimédia.

PROGRAMME

- ▶ Fiabilité et continuité de l'alimentation électrique,
- ▶ Régimes de neutre,
- ▶ Dimensionnement d'une installation,
- ▶ Intégration des énergies renouvelables.

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 5 : Marchés informatiques**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : **Marchés informatiques** / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- ▶ **Rappels** sur les réseaux informatiques
- ▶ **Identifier** les spécificités des marchés de matériels, de maintenance, de progiciels et de logiciels à la lumière du CCAG/TIC
- ▶ **Analyser** les dispositions du CCAG/TIC, rédiger efficacement les documents contractuels
- ▶ **Choisir** la procédure à suivre et assurer le suivi du marché
- ▶ **Suivre** et évaluer le marché public de maintenance



Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices.
Remise d'un support de cours illustré d'exemples concrets.

PROGRAMME

- ▶ Identifier les spécificités du domaine de l'informatique,
- ▶ Connaître la typologie d'acquisition de matériels informatiques,
- ▶ Maîtriser la méthodologie des achats informatiques,
- ▶ ANALYSE DU CCAG/TIC Rédaction d'un marché de maintenance,
- ▶ Marchés de tierce maintenance applicative,
- ▶ Marchés d'infogérance,
- ▶ Étude de cas : Utilisation du CCAG-TIC dans le cadre de la rédaction d'un marché de droit d'utilisation de logiciel standard,
- ▶ Prévenir les différends et les litiges,
- ▶ Câblage des réseaux (fibre, cuivre, sans fils),
- ▶ Protocoles de communications.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 6 : Réseaux et télécommunication****AFC**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / **M6 : Réseaux et télécommunication** / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- ▶ Différences courants faibles - courants forts
- ▶ Mettre en sécurité un réseau sans fil
- ▶ Maintenance d'un réseau informatique



Apports théoriques Étude de cas,
Retour d'expérience,
Salle multimédia.

PROGRAMME

- ▶ Architecture des réseaux,
- ▶ Sécurité des réseaux,
- ▶ Câblage des réseaux (fibre, cuivre, sans fils),
- ▶ Serveurs.
- ▶ Protocoles de communications,

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 7 : Gestion et maintenance**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / M8 : Outils pour la maintenance

OBJECTIF

- Fournir aux managers les connaissances nécessaire à la maintenance hospitalière

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Étude de cas et mise en situation
Retour d'expérience

PROGRAMME

- Analyser l'organisation, les coûts et les activités de la maintenance,
- Définir et optimiser les processus de la maintenance,
- Mettre en place un système de pilotage technique et économique,
- Identifier les comportements à adopter lors des interventions,
- Établir et optimiser son plan de maintenance,
- Maintenance préventive la plus appropriée selon les secteurs et les équipements,
- Organiser les priorités et mettre en place les méthodes de préparation appropriées,
- Établir et optimiser son plan de maintenance,
- Méthodes de définition des pièces de rechange à stocker et d'approvisionnement,
- Equilibre technique et économique d'une politique de mise en stock,
- Suivre l'évolution de son stock et l'optimiser,
- Organiser les priorités et mettre en place les méthodes de préparation appropriées,
- Outils informatiques.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Manager

→ **MODULE 8 : Outils pour la maintenance****AFC**

M1 : Instrumentation et Mesure / M2 : Politique de la Maintenance / M3 : Sécurité des Bâtiments / M4 : Réseaux Électriques / M5 : Marchés informatiques / M6 : Réseaux et télécommunication / M7 : Gestion et maintenance / **M8 : Outils pour la maintenance**

OBJECTIF

- ▶ **Prise** en charge du parc technique en maintenance et en traçabilité

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Évaluer les coûts d'entretien,
- ▶ Améliorer la performance énergétique,
- ▶ Optimiser l'organisation de la maintenance,
- ▶ Contrôle métrologiques,
- ▶ Gérer la qualité et la réglementation.

PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

Professionnalisation de la filière technique



M1 : Maintenance sanitaire

M2 : Maintenance électrique

M3 : Maintenance du mobilier

M4 : Équipements de prévention

M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

Ces modules sont dissociables

AFC



**NOU
VEAU**

PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

8 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

➔ **MODULE 1 : Maintenance sanitaire****AFC****PUBLIC**

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Équipements de prévention / M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

OBJECTIF

- ▶ **Proposer** un programme et des méthodes d'entretien et de maintenance des installations sanitaires

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Identifier les principaux dangers et risques sanitaires liés aux divers usages de l'eau,
- ▶ Identifier les principaux modes de défaillance de la distribution d'eau,
- ▶ Choix des matériaux constitutifs,
- ▶ Les règles de l'art concernant les interventions sur le réseau sanitaire.

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

→ **MODULE 2 : Maintenance électrique**

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Équipements de prévention / M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** comment éviter la panne

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Textes réglementaires,
- ▶ Démarches de sureté de fonctionnement,
- ▶ Maintenance curative et préventive.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

➔ **MODULE 3 : Maintenance du mobilier****AFC**

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Équipements de prévention / M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

OBJECTIF

- Réaliser les travaux de maintenance générale sur le bâtiment

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- Diagnostiquer une réparation,
- Evaluer, choisir les produits et matériaux,
- Utiliser les procédures et les méthodes de travail et de sécurités,
- Organiser un chantier.

PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

→ **MODULE 4 : Équipements de prévention**

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Équipements de prévention / M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

OBJECTIF

- ▶ **Choix** des équipements et des actions de protection appropriés à différentes situations de travail

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Domaines de tension, zones d'intervention et prescriptions associées,
- ▶ Équipements de protection collective (EPC),
- ▶ Équipements de protection individuelle (EPI),
- ▶ Étapes de la mise en sécurité d'un circuit,
- ▶ Conduite à tenir en cas d'accident corporel, en cas d'incendie dans un environnement électrique,
- ▶ Obligation liée à la formation aux habilitations électriques pour les personnels non électriciens,
- ▶ Habilitation électrique B0-H0,
- ▶ Habilitation BE-BS,
- ▶ Mesures de prévention et consignes de travail,
- ▶ Analyser les risques et connaître les mesures de prévention,
- ▶ Identifier les acteurs et documents concernés par les travaux,
- ▶ Mises en situations pratiques.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Métier de la Maintenance Opérateur

→ MODULE 5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

AFC


**NOU
VEAU**

M1 : Maintenance sanitaire / M2 : Maintenance électrique / M3 : Maintenance du mobilier / M4 : Équipements de prévention / M5 : Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur

OBJECTIF

- ▶ Gérer les maintenances préventives et correctives sans aucune limite



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

PROGRAMME

- ▶ Accroître l'efficacité de la maintenance curative,
- ▶ Développer et organiser la maintenance préventive,
- ▶ Optimiser les achats, les stocks et les budgets,
- ▶ Historiser les interventions pour des analyses techniques et financières,
- ▶ Mettre en place des procédures (Normes ISO, audits...)
- ▶ Utilisation d'un logiciel dédié.

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Manager

Professionnalisation de la filière technique



M1 : Optimisation Énergétique

M2 : Innovation et Veille Technologique

M3 : Utilisation du BIM en Création

M4 : Management d'équipes et de projets

Ces modules sont dissociables

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

8 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anf.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Manager

→ **MODULE 1 : Optimisation Énergétique****AFC****NOU
VEAU****PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Optimisation Énergétique / M2 : Innovation et Veille Technologique / M3 : Utilisation du BIM en Création / M4 : Management d'équipes et de projets

OBJECTIF

- ▶ Donner les éléments permettant de définir une stratégie visant à maîtriser la consommation d'énergie tout en préservant le confort



Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices, Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Analyser les données relatives à l'utilisation de l'énergie,
- ▶ Améliorer l'enveloppe du bâtiment,
- ▶ Optimisation des systèmes de chauffage, ventilation, climatisation
- ▶ Prévission et approvisionnement en énergie.

SAFITECH - Amélioration Continue Manager

→ **MODULE 2 : Innovation et Veille Technologique**

M1 : Optimisation Énergétique / M2 : Innovation et Veille Technologique / M3 : Utilisation du BIM en Création /
M4 : Management d'équipes et de projets

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** et **mettre** en œuvre l'évolution technique et technologique

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique
Salle multimédia
Étude de cas et mise en situation
Retour d'expérience

PROGRAMME

- ▶ Stratégie de la veille technique et technologique,
- ▶ Innovation et protection du patrimoine,
- ▶ Méthodes et outils de collecte de l'information.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anhf.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Manager

➔ **MODULE 3 : Utilisation du BIM en Création**

AFC

NOU
VEAU**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

M1 : Optimisation Énergétique / M2 : Innovation et Veille Technologique / M3 : Utilisation du BIM en Création / M4 : Management d'équipes et de projets

OBJECTIF

- ▶ **Comprendre** le rôle du BIM à améliorer le travail collaboratif
- ▶ **Introduire** les outils de BIM et la maquette 3D

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique;
Salle multimédia;
Étude de cas et mise en situation;
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Introduction de logiciel REVIT pour modéliser un projet,
- ▶ Réaliser d'un premier projet.
- ▶ Comprendre les familles et savoir créer et paramétrer un objet sur REVIT,

SAFITECH - Amélioration Continue Manager

➔ **MODULE 4 : Management d'équipes et de projets**

M1 : Optimisation Énergétique / M2 : Innovation et Veille Technologique / M3 : Utilisation du BIM en Création /
M4 : Management d'équipes et de projets

OBJECTIF

- ▶ **Motiver** son équipe
- ▶ **Susciter** l'esprit d'initiative
- ▶ **Piloter** la conduite du changement
- ▶ **Savoir** convaincre, vendre ses idées
- ▶ **Bien défendre** son projet
- ▶ **Bien défendre** son budget

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Management d'équipe et communication,
- ▶ Pilotage et accompagnement du changement,
- ▶ Présentation, communication et animation des projets.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers de l'ingénierie hospitalière tel que Conducteur de travaux, Encadrant TCE, Conducteur d'opérations, Encadrant de maintenance, Encadrant maintenance électrique / automatisme...)

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Opérateur

AFC

Professionnalisation de la filière technique



PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Cathy LECLERCQ
c.leclerq@anhf.fr


M1 : Consommation d'énergie

M2 : Nouvelles Technologies

M3 : Travail collaboratif

Ces modules sont dissociables

SAFITECH - Amélioration Continue Opérateur

→ **MODULE 1 : Consommation d'énergie**

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Nouvelles Technologies / M3 : Travail collaboratif

OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les retours d'expériences sur les comportements et dispositifs mis en œuvre



Apports théoriques et applications pratiques sous forme d'exercices,
Mise en situation.

PROGRAMME

- ▶ Analyse et retour d'expérience,
- ▶ Dernières recommandations de pratique en termes de gestion d'énergie.

AFC**PUBLIC**

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anh.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Opérateur

→ **MODULE 2 : Nouvelles Technologies****AFC**

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Nouvelles Technologies / M3 : Travail collaboratif

OBJECTIF

- ▶ Anticiper et s'adapter aux nouvelles technologies

**MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES**

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Étude de cas et mise en situation,
Retour d'expérience.

PROGRAMME

- ▶ Mettre en œuvre les évolutions Technologiques,
- ▶ Mettre en œuvre les meilleures pratiques,
- ▶ Mettre en œuvre de nouveaux procédés ou matériaux de substitution.

PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anfh.fr

SAFITECH - Amélioration Continue Opérateur

→ MODULE 3 : Travail collaboratif

M1 : Consommation d'énergie / M2 : Nouvelles Technologies / M3 : Travail collaboratif

OBJECTIF

- ▶ **Améliorer** l'efficacité et favoriser la communication entre les acteurs



MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Support de formation papier et numérique,
Salle multimédia,
Brainstorming Étude de cas et mise en situation,
Jeux de rôles.

PROGRAMME

- ▶ Rôle et complémentarité des différents acteurs,
- ▶ Cohérence et circulation des informations,
- ▶ Décloisonnement des tâches,
- ▶ Harmonisation des méthodes de travail.

AFC



PUBLIC

L'ensemble des métiers maintenance électrique / automatisme, électricien de maintenance, électromécanicien, maintenance biomédicale, Technicien biomédical, installations et maintenance équipements sanitaires et thermiques, Monteur en installations, maintenance des matériels et des équipements mécaniques, Mécanicien de maintenance...).

ORGANISME

U. ARTOIS

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

VALIDITÉ DU MARCHÉ

Mai 2021

CONTACT

Céline SALLÉ
c.salle@anf.fr

Parcours agent d'administration

AFR

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

▶ Développer et/ou renforcer les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence

PROGRAMME



AFR Achats

AFR Communication

AFR Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial

AFR Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident

AFR Gestion du temps

AFR Paie

AFR Ressources Humaines

Ces modules sont dissociables

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anhf.fr

Agent d'administration - Achats

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ Développer et/ou renforcer les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence

PROGRAMME

JOUR 1

Maîtriser les fondamentaux du code des marchés publics

- ▶ Cadre juridique et réglementaire : les marchés publics, les textes, les principes fondamentaux de l'achat public
- ▶ Les différents marchés
- ▶ Les différentes procédures de passation et leurs seuils
- ▶ Présentation des différentes pièces administratives
- ▶ Maîtriser les techniques de l'acheteur public
- ▶ Les différentes étapes de passation d'un achat
- ▶ Maîtriser les techniques de négociation dans le cadre d'un marché public

JOUR 2

Optimiser la logistique et le circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins

- ▶ Définir la logistique dans un établissement médico-social
- ▶ Les fondamentaux de la logistique
- ▶ Le stock : ses fonctions et coûts associés
- ▶ Les stocks physiques et le magasin
- ▶ Suivre l'exécution du marché et la relation fournisseurs
- ▶ Exécution des achats publics
- ▶ Cas de synthèse sur la gestion administrative d'une démarche d'achats et marchés publics

AFR



PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

ORGANISME

CKS

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

248 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

15 août 2020

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anhf.fr

Agent d'administration - Communication

AFR



PUBLIC

Agent d'administration des établissements médico-sociaux

ORGANISME

EXCELLENS FORMATION

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

208 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

25 août 2020

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anfh.fr

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence
- ▶ **Connaitre** et **appliquer** les bases de la communication interpersonnelle verbale et non verbale
- ▶ **Savoir communiquer** efficacement dans différentes situations et face à différents interlocuteurs (hiérarchique, collègues...)
- ▶ **Découvrir** et **développer** l'attitude d'assertivité afin de se positionner auprès des autres
- ▶ **Établir** une communication et une relation aux autres efficace
- ▶ **Savoir prévenir** et **gérer** les conflits

PROGRAMME

- ▶ Les principes de la communication professionnelle : les principes de base de la communication les obstacles à la communication la communication en individuel : l'entretien la communication en groupe : la réunion
- ▶ Les attitudes de communication verbale
- ▶ Les attitudes de Porter : la définition des attitudes de jugement, compréhension, évaluation, interprétation, enquête, soutien les avantages et les inconvénients de chacune des attitudes de communication lors des interactions l'autodiagnostic de son mode de communication : quand et comment l'adapter ?
- ▶ Les attitudes de communication non verbale : leur importance dans la transmission du message le regard, la voix, les expressions, le positionnement les connaitre et les comprendre
- ▶ Les techniques d'écoute active : les techniques de questionnement les techniques de reformulation les comportements non verbaux
- ▶ La communication en situation professionnelle : la communication avec son hiérarchique : remonter des informations, prendre des consignes, questionner, faire des remarques, la communication avec ses pairs : organiser, collaborer, solliciter, la communication avec son équipe : expliquer, demander, recadrer, faire participer,
- ▶ L'affirmation de soi pour conserver des relations professionnelles positives : l'enjeu et les techniques l'application concrète pour prévenir et gérer les conflits
- ▶ La recherche, le traitement et le classement des informations

Agent d'administration - Comptabilité et gestion financière en établissement médicosocial

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence
- ▶ **Développer** et **renforcer** les connaissances et la pratique des agents d'administration dans les domaines de la comptabilité et gestion financière des établissements médicosociaux
- ▶ **Comprendre** et **acquérir** les connaissances et savoir-faire dans le domaine



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage. Remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

PROGRAMME

- ▶ L'environnement juridique et institutionnel des établissements médicosociaux
Le financement des EHPAD
La comptabilité générale (M22)
- ▶ Introduction
- ▶ La nomenclature comptable
- ▶ La M22 et les mécanismes comptables applicables aux EHPAD
- ▶ La M22 et les opérations relatives aux provisions
- ▶ La M22 et les écritures relatives aux subventions
- ▶ La M22 et la traduction comptable de l'affectation de résultat
- ▶ La M22 et la traduction budgétaire de l'affectation de résultat
- ▶ L'EPRD
- ▶ Cadre de l'EPRD
- ▶ Le compte prévisionnel de résultat
- ▶ La capacité d'autofinancement
- ▶ Le tableau de financement prévisionnel
- ▶ Le budget
- ▶ Principes, contenus, élaboration, approbation
- ▶ Les mesures de reconduction et les nouvelles mesures
- ▶ Le suivi budgétaire
- ▶ Le rapport budgétaire
- ▶ Le budget d'investissement
- ▶ Terminologie, principes, contenus et exécution
- ▶ Articulation budget d'investissement et plan pluriannuel d'investissement
- ▶ Un test de pré-positionnement sera directement accessible en ligne via une plateforme e-learning

AFR



PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

ORGANISME

SARL PARTULA

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

380 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 août 2020

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anhf.fr

Agent d'administration - Gestion administrative des établissements médico-sociaux et dossier du résident

AFR

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence
- ▶ **Comprendre** et **acquérir** les connaissances et savoir-faire dans le domaine
- ▶ **Développer** et **renforcer** les connaissances et la pratique des agents d'administration dans les domaines de la gestion administrative et de la gestion du dossier résident



PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

ORGANISME

SARL PARTULA

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

380 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

12 août 2020



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage. Remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

PROGRAMME

- ▶ L'admission du résident
- ▶ Un accueil adapté aux usagers
- ▶ La mise en place des partenariats
- ▶ Les organes directionnels et consultatifs des établissements
- ▶ La politique d'admission du résident
- ▶ Les conditions de séjour
- ▶ Le contrat de séjour
- ▶ Les droits et protections des résidents
- ▶ Le dossier du résident
- ▶ Le séjour du résident
- ▶ Les frais de soins du résident
- ▶ Les frais liés à l'état de dépendance du résident et les aides mobilisables
- ▶ Les frais d'hébergement et les aides mobilisables
- ▶ Le rôle des obligés alimentaires
- ▶ La participation du département, l'aide sociale à l'hébergement.
- ▶ La facturation des frais de séjour
- ▶ Un test de pré-positionnement sera directement accessible en ligne via une plateforme e-learning

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anfh.fr

Agent d'administration - Gestion du temps

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence
- ▶ **Diagnostic** de son rapport au temps et des facteurs d'efficacité dans son organisation
- ▶ **Analyser** ses fonctions et les contraintes dues à son métier
- ▶ **Définir** et **hiérarchiser** des priorités en fonction de son poste de travail
- ▶ **Connaître** et **appliquer** des règles d'organisation du travail et du temps

PROGRAMME

- ▶ La notion de temps :
Les définitions
- ▶ Les représentations partagées
L'auto-diagnostic de son rapport au temps
Les sources de perte de temps organisationnelles et relationnelles
- ▶ L'analyse de ses fonctions et objectifs :
Les missions et responsabilités
Les tâches et activités
Analyse de l'organisation de son temps d'après ces éléments
- ▶ Les facteurs d'efficacité et d'inefficacité dans l'organisation du travail :
- ▶ Analyser son emploi du temps journalier, hebdomadaire et mensuel
Analyser son style d'organisation
Analyser les relations de dépendance entre son travail et celui des autres
Déterminer les points forts et les points à améliorer
Utiliser ses forces positives
- ▶ La maîtrise des aspects organisationnels de la gestion de son temps :
Les sept lois de la gestion du temps : conseils pratiques pour les appliquer
Les règles d'organisation du travail
La définition de règles de classement et d'archivage
La définition des priorités par rapport à son poste de travail et ses objectifs
La prise de décisions : urgent et important
La planification et l'ordonnancement des activités et des tâches
La gestion des imprévus
L'utilisation des outils de gestion et de planification du temps papier et informatique
- ▶ L'affirmation de soi pour conserver des relations professionnelles positives :
L'enjeu et les techniques
L'application concrète

AFR



PUBLIC

Agent d'administration des établissements médico-sociaux

ORGANISME

EXCELLENS FORMATION

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

114 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

25 août 2021

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anhf.fr

Agent d'administration - Paie

AFR

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

- ▶ **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence
- ▶ **Développer** et **renforcer** les connaissances des agents d'administration dans le domaine de la paie



PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

ORGANISME

GERESO

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

322 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

21 février 2020



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage. Remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

PROGRAMME

Comprendre et différencier les notions de : net, net à payer et net imposable et d'assiette de cotisations

- ▶ Etablissement d'une trame de bulletin de paie pour déterminer l'assiette des cotisations sociales selon les statuts
- ▶ Quand payer et régulariser le traitement
- ▶ Les spécificités de la paie liées aux différents statuts, au temps de travail ou aux positions statutaires
- ▶ Traitement brut indiciaire
- ▶ Nouvelle bonification indiciaire
- ▶ Indemnité de résidence
- ▶ Heures supplémentaires
- ▶ ...

Maîtriser les calculs des charges sociales selon les statuts

- ▶ Bases de calcul des cotisations sociales salariales et patronales
- ▶ Cotisations versées par l'assurance chômage
- ▶ Cotisations de retraite

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anfh.fr

Agent d'administration - Ressources Humaines

Les agents d'administration des établissements médico-sociaux exercent le plus souvent de multiples fonctions administratives dans les domaines RH, budgétaires, financiers... qui nécessitent de développer des compétences tant techniques, organisationnelles que relationnelles, et ce, aussi bien en interne qu'en externe dans le cadre du fonctionnement de la structure.

L'évolution des activités de ce métier requiert désormais l'approfondissement de connaissances et/ou le développement de compétences nouvelles.

OBJECTIF

► **Développer** et/ou **renforcer** les compétences globales des agents d'administration et favoriser la polyvalence

► **Développer** et **renforcer** les connaissances des agents d'administration dans le domaine des ressources humaines



Un questionnaire de positionnement des connaissances sera envoyé aux participants en amont du stage. Remplir ce questionnaire c'est contribuer à l'efficacité de la formation !

PROGRAMME

Les statuts de la FPH : recrutement, carrière, positions statutaires

- Modalités d'accès en tant que titulaire dans la FPH
- Déroulement de carrière et rémunération
- Les positions statutaires de l'agent titulaire
- La gestion des contractuels dans le FPH
- Notion de contractuel de droit public
- Droits et obligations de l'agent contractuel
- Modalités d'évaluation et de rémunération de l'agent contractuel

- Protection sociale de l'agent contractuel
- La protection sociale
- Les congés maladie de l'agent titulaire
- Indemnisation de l'agent en congé maladie
- Gérer l'issue du congé maladie
- Les congés imputables au service
- Cessation de fonctions des agents publics
- La cessation des fonctions
- La retraite
- Les contrats de droit privé

AFR



PUBLIC

Tout agent d'administration travaillant dans un établissement médico-social

ORGANISME

GERESO

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

737 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

21 février 2021

CONTACT

Mélanie CARPENTIER
m.carpentier@anhf.fr

Agent de Bio-Nettoyage

AFR



PUBLIC

Tout agent exerçant le métier d'agent de bio-nettoyage

ORGANISME

SYNERGIES DCF

DURÉE

4 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

500 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

1^{er} janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

Les agents de bio nettoyage nouvellement recrutés et ceux plus anciens travaillant dans de petites ou moyennes structures exercent aujourd'hui dans un contexte où la prévention et la gestion du risque infectieux est une priorité pour les établissements et le public accueilli. Confrontés à un niveau d'exigence élevé, leur place dans la qualité de l'environnement des patients ou résidents et dans la prévention et la gestion du risque infectieux est essentielle. Ils sont souvent démunis, faute de formation et de connaissances de base du bio nettoyage, des techniques et de l'utilisation des produits. Pourtant les connaissances, les produits, le matériel et les techniques actuels dans le champ du bio nettoyage ont considérablement évolués, nécessitant une actualisation de leurs connaissances, de leur savoir-faire pour une réelle professionnalisation du métier d'agent de bio-nettoyage.

OBJECTIF

- ▶ **Connaître** le métier et les activités de l'agent de bio nettoyage
- ▶ **Identifier** le rôle spécifique de l'agent de bio nettoyage dans les parcours/séjour du patient/ résident
- ▶ **Appliquer** les bonnes pratiques en bio nettoyage et hygiène hospitalière : le vocabulaire professionnel, les consignes de base à respecter pour sa sécurité, le lavage des mains, le port des gants, la tenue professionnelle, les équipements professionnels individuels (EPI), le tri des déchets, les circuits, les produits de bio nettoyage, le chariot de ménage, les techniques d'entretien
- ▶ **Appliquer** les bonnes pratiques en bio nettoyage et hygiène hospitalière au quotidien

PROGRAMME

- ▶ Identifier les bases réglementaires, législatives et normatives du métier d'agent de bio nettoyage (protocole de son institution)
- ▶ Identifier le rôle spécifique de l'agent de bio nettoyage dans la prise en charge de l'usager
- ▶ Connaître les consignes de base à respecter lors des activités de bio nettoyage
- ▶ Connaître les tenues professionnelles et les équipements de protection en fonction des tâches à réaliser
- ▶ Connaître les circuits (déchets, linge hôtelier)
- ▶ Connaître les techniques d'entretien appropriées à chaque situation

Parcours Métier technicien de l'information médicale (TIM)

AFCR



PUBLIC

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

DURÉE

24 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)

5 907,60 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

Les établissements de santé évoluent sous l'impulsion des lois de modernisation hospitalière (gouvernance, tarification à l'activité ou « T2A », territorialisation de l'offre de soins, informatisation du dossier patient, mise en place des Groupements hospitaliers de territoire, FIDES*...) Dans ce contexte, pour le Département de l'Information Médicale, les enjeux de complétude et d'exhaustivité des dossiers médicaux, de qualité des données médicales et de délais de facturation deviennent de plus en plus prégnants. La chaîne de l'information médicale est particulièrement impactée par ces mutations.

Chargé de transcrire les faits médicaux en T2A dans le langage PMSI (Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information), le Département d'Information Médicale (DIM) est une interface essentielle entre les cliniciens et les gestionnaires d'établissement. Il doit maintenir un niveau de technicité et de qualité afin de produire des données exhaustives, pour une valorisation optimale de l'activité. De ce fait, le DIM est devenu l'un des services dans lesquels on investit de façon importante pour la formation et le recrutement.

Parallèlement sur le champ SSR, l'évolution en cours (2017-2022) vers une forme de financement à l'activité, renforce les besoins de qualité du recueil et la nécessité d'une maîtrise du codage de la morbidité, de la cotation de la dépendance et du codage des actes techniques de rééducation et de réadaptation réalisés pendant le séjour. L'implication de techniciens bien formés valorisera au mieux le soin produit, contribuant à sa juste valorisation *FIDES : facturation individuelle des établissements de santé.

OBJECTIF

ENJEUX

Maîtriser et optimiser les missions de collecte des données médicales et de codage des informations médicales ; c'est tout l'enjeu de la professionnalisation du codage dans les établissements de santé. Il s'agit de répondre aux obligations du PMSI et de traitement des données, afin de garantir l'exhaustivité et la cohérence des informations relatives à l'activité médicale dans les champs d'activité MCO et SSR.

L'objectif est de valoriser et facturer correctement les actes de soin dans le cadre de la T2A.

Pour les établissements médicaux, le bon déroulement de cette opération est crucial à trois niveaux :

- ▶ **Produire** une information médicale de qualité
Le PMSI permet la production de données quantitatives et qualitatives anonymisées. Ce sont les seules bases médicalisées exhaustives, d'où l'importance de la qualité des données recueillies
- ▶ **Établir** une juste facturation Il s'agit d'éviter la sous-évaluation des activités de l'hôpital, qui peut entraîner un manque à gagner important. À l'inverse, un codage erroné peut aussi être source de sur-facturation, avec un risque non négligeable de sanction dans le cadre des contrôles ciblés menés par l'Assurance Maladie après accord de l'ARS (agence régionale de santé)
- ▶ **Obtenir** le renouvellement des autorisations
- ▶ Le descriptif codé des activités de l'établissement est utilisé pour mesurer la fréquence des différents types de pathologies traités. Les pouvoirs publics se basent sur ces relevés d'activité pour prolonger ou refuser les certifications délivrées aux établissements.

QUELS BÉNÉFICES ?

Orienté sur le cœur de métier des TIM, ce dispositif de professionnalisation, centré sur les besoins de l'apprenant dans son contexte, se veut opérationnel et pragmatique. Il vise à permettre au participant :

- ▶ de repérer la situation clinique ;
- ▶ de hiérarchiser les informations contenues dans le compte rendu d'hospitalisation (CRH) ;
- ▶ de se référer aux règles de codage en fonction de la situation clinique.

Les + de la formation

- ▶ Un parcours exigeant et complet qui s'apparente à une formation en alternance
- ▶ Des intersessions en e-learning et des classes virtuelles pour s'exercer à des horaires flexibles, avoir un retour sur sa progression et les éventuelles difficultés rencontrées
- ▶ L'apprentissage d'un vrai métier avec des possibilités d'évolution vers une licence professionnelle
- ▶ L'acquisition de compétences reconnues, permettant de concourir sur titre en tant que Technicien supérieur hospitalier



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiels, 11 intersessions en e-learning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

PROGRAMME

Le parcours commence par un questionnaire d'auto-évaluation, rempli si possible de manière dématérialisée. Il se poursuit par un entretien individuel permettant d'exploiter le diagnostic et d'orienter chaque participant vers le meilleur parcours, en fonction de ses objectifs. D'une durée de trente minutes par participant, l'entretien pourra être réalisé en face à face ou à distance (via Skype ou équivalent). Cette étape ouvre la possibilité de concrétiser les aménagements du parcours, tenant compte des objectifs d'accéder à un diplôme ou non. La formation se déroule ensuite en quatre modules.



M1	Positionner le PMSI dans son contexte
M2	S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO
M3	Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR)
M4	Validation des compétences acquises

Ces modules sont non dissociables

Parcours TIM

→ **Module 1 : Positionner le PMSI dans son contexte**

AFR

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

**PUBLIC**

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

Le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)

5 908 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

Il s'agit d'appréhender les pré-requis et fondamentaux de la production de l'information médicale, en deux étapes :

- ▶ Acquérir les connaissances nécessaires pour exercer le métier de TIM par l'assimilation des règles du PMSI.

- ▶ Comprendre et maîtriser les différentes phases de traitement du PMSI en MCO (médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie).



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiel, 55 modules de e-learning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

PROGRAMME**Positionner le PMSI dans son contexte**

Le PMSI dans son contexte

- ▶ Les fondamentaux du vocabulaire médical
- ▶ La découverte de la CIM 10 (classification internationale des maladies, 10e révision)
- ▶ Les règles et situations cliniques du guide méthodologique de production des informations relatives à l'activité médicale et à sa facturation en MCO

DURÉE

- ▶ 3 jours + 2 jours en présentiel (soit 5 jours au total)
- ▶ 2 intersessions en e-learning et 2 classes virtuelles*

* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.

Parcours TIM

➔ Module 2 : S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

OBJECTIF

Cette étape vise à :

- ▶ **maîtriser** le codage des informations médicales pour répondre aux obligations du PMSI MCO
- ▶ **acquérir** des réflexes de contrôle de vraisemblance, d'exhaustivité et de qualité des informations à coder
- ▶ **apprendre** à éviter les pièges de la sous-valorisation et les risques de surfacturation



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiel, 55 modules de e-learning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

PROGRAMME

S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO

Un contenu présentiel type en plusieurs étapes est repris pour chaque appareil ou système enseigné :

- ▶ Rappel des fondamentaux
Anatomie (quiz), physiologie, particularités du vocabulaire, examens complémentaires
- ▶ Le codage des pathologies (codes CIM 10 spécifiques)
Les signes et/ou symptômes
Les pathologies les plus courantes
- ▶ Le guide des situations cliniques adapté à l'appareil étudié
- ▶ Les abréviations courantes

DURÉE

- ▶ 16 jours en présentiel
- ▶ 8 intersessions en e-learning (une intersession toutes les deux séquences en présentiel), suivies de 8 classes virtuelles*

Liste des appareils ou systèmes enseignés :

- ▶ L'appareil digestif
- ▶ L'appareil respiratoire inférieur
- ▶ L'appareil cardiovasculaire (1/2)
- ▶ L'appareil cardiovasculaire (2/2)
- ▶ L'appareil locomoteur : la traumatologie
- ▶ L'appareil locomoteur : la rhumatologie
- ▶ Le système neurologique (hors AVC)
- ▶ L'hématologie
- ▶ L'appareil urogénital y compris la néphrologie (1/2)
- ▶ L'appareil urogénital (2/2)
- ▶ Découvrir la CCAM
- ▶ Les maladies infectieuses
- ▶ Les troubles endocriniens et métaboliques
- ▶ Les maladies chroniques et la cancérologie
- ▶ L'ORL et la stomatologie
- ▶ L'obstétrique

* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.

AFR



PUBLIC

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)

5 908 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Parcours TIM

→ Module 3 : Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR)

AFR

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

**PUBLIC**

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)

5 908 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

Il s'agit de s'approprier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales SSR.



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiel, 55 modules de e-learning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

PROGRAMME**Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR)**

- ▶ Les fondamentaux du PMSI en SSR
- ▶ Le codage de la morbidité
- ▶ Le recueil des actes de rééducation-réadaptation et le catalogue spécifique des actes de rééducation et réadaptation (CSARR)
- ▶ La cotation de la dépendance dans les activités de la vie quotidienne

DURÉE

- ▶ 2 jours en présentiel
- ▶ 1 intersession en e-learning, suivie d'une classe virtuelle*

* Chaque intersession est suivie d'une classe virtuelle réunissant les participants et le formateur, pour permettre un retour collectif sur les exercices effectués et les éventuelles difficultés rencontrées.

Parcours TIM

→ **Module 4 : Validation des compétences acquises**

M1 Positionner le PMSI dans son contexte / M2 S'appropriier les règles de recueil et de codage des spécialités médicales en MCO / M3 Production de l'information médicale en soins de suite et de réadaptation (SSR) / M4 Validation des compétences acquises

OBJECTIF

Le but est de valider les acquis pour la mise en œuvre des passerelles et éventuels enseignements complémentaires en vue d'obtenir un diplôme universitaire.



Cette formation s'articule autour de 24 journées en présentiel, 55 modules de elearning et 11 classes virtuelles. Pour participer aux séquences e-learning et classes virtuelles du programme, chaque agent en formation doit pouvoir disposer d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'une connexion internet de 1 ou 2 gigaoctet.

PROGRAMME

- ▶ Validation des compétences acquises
- ▶ Évaluation finale sur épreuve écrite
- ▶ Suivi des activités et mises en pratique des périodes d'immersion

DURÉE

- ▶ journée pour l'épreuve écrite
- ▶ 30 minutes par participant pour la présentation du rapport de stage

AFR

**PUBLIC**

Les techniciens de l'information médicale (TIM) débutants ou souhaitant actualiser et consolider leurs compétences ; les personnels soignants et assistants médico-administratifs (AMA) en reconversion.

ORGANISME

CNEH/ UNIVERSITÉ DE LILLE

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

le coût par agent sur la base d'un groupe de 10 agents pour l'ensemble du parcours (4 modules)

5 908 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

5 juillet 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

DA

NOU
VEAU

Un dispositif conçu avec des cadres pour faire face aux situations professionnelles que vous rencontrez. Combinez de manière individualisée votre parcours de formation : partage d'expérience, actions concrètes et développement des savoirs professionnels.

La loi HPST confère une responsabilité déterminante aux cadres des pôles dans le pilotage de la gouvernance de l'hôpital. Elle induit pour l'ensemble des cadres hospitaliers ou faisant fonction, la nécessité de se former au management en intégrant des dimensions stratégiques et pratiques.

OBJECTIF

Ce dispositif vous propose des modules tenant compte des nouveaux contextes auxquels vous êtes confronté :

- ▶ Patients, relations clients / fournisseurs
- ▶ Management et ressources humaines,
- ▶ Aspect économiques, gestion et budgets

- ▶ Environnement réglementaire et concurrentiel...
- ▶ En tenant compte des rôles de l'encadrement :
- ▶ Prévoir / décider / organiser / Mobiliser / Évaluer
- ▶ Basé sur une démarche pédagogique basée sur l'action ; notamment en ayant recours à la méthode de cas.

LES ACTIONS

- Leadership d'équipe niveau 1
- Leadership d'équipe niveau 2
- Manager son équipe en tenant compte des axes de la politique sociale de son établissement
- Entretien d'évaluation efficace
- Entretien d'évaluation au service du management
- Module Faire de l'évaluation un levier pour sa politique RH
- Mobiliser dans l'action
- Donner du sens à l'action
- Rendre ses équipes créatives
- Faire face à l'imprévu
- Optimiser l'organisation de son service
- Anticiper la charge de travail pour assurer la continuité de service
- Faire circuler et partager l'information RH
- Utiliser un système de pilotage RH
- Construire et utiliser un système de pilotage RH
- Développer une relation de partenariat avec ses clients
- Savoir « mobiliser » son client pour lui permettre un choix éclairé
- L'innovation au service des clients
- Construire une réponse adaptée aux besoins de ses clients
- Savoir adapter l'organisation aux besoins et aux attentes de ses clients
- Organiser le suivi qualité des actions du service
- Élaborer une politique d'amélioration des prestations
- Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein de son service
- Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein des établissements
- Mettre en cohérence stratégie de pôle et attentes des clients
- Réorganiser son programme stratégique en fonction des aléas
- Les outils de la veille stratégique
- Utiliser les outils de la veille stratégique pour évaluer son action
- Processus de veille et réflexion stratégique
- Évaluer et gérer les risques liés à l'environnement du travail
- Développer une politique de prévention des risques

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

L'ATELIER

- Atelier de co-développement. (4 à 8 séances de 3h)

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Leadership d'équipe niveau 1**

DA

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Prendre** conscience de leurs types de management, des intérêts et limites de ces formes de management selon la situation



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur « la méthode des cas pratiques portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Utilisation d'outils d'autodiagnostic et d'évaluation des styles managériaux en situation.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : management des équipes
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : les différents styles managériaux
- ▶ Concepts développés et utilisés : management, leadership et motivation

PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Leadership d'équipe niveau 2**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Prendre** conscience de leurs types de management, des intérêts et limites de ces formes de management selon la situation
- ▶ **Affirmer** leur autorité managériale en situation dans le champ professionnel
- ▶ **Fixer** des objectifs à partir des axes de mobilisation choisis
- ▶ **Sanctionner**, féliciter, faire vivre l'équité...



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur « la méthode des cas pratiques portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Utilisation d'outils d'autodiagnostic et d'évaluation des styles managériaux en situation. Un focus particulier étant porté sur des situations potentiellement conflictuelles.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : management des équipes
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : outils d'autodiagnostic et d'évaluation des styles managériaux
- ▶ Concepts développés et utilisés : management, leadership, motivation

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Manager son équipe en tenant compte des axes de la politique sociale de son établissement

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Permettre par la fixation d'objectifs cohérents avec la politique sociale de l'établissement concertés et négociés, la mise en place d'un plan d'action adapté



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

La mise en place d'une politique d'évaluation au sein d'un pôle d'activité.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : négociation
- ▶ Concepts développés et utilisés : objectifs
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : négociation, gestion de projet, appliqués au champ social

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Entretien d'évaluation efficace**

DA

NOU
VEAU**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

PRISMA

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

323 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

Depuis plusieurs années, le Ministère de la Santé incite les établissements à s'engager dans une démarche d'évaluation des compétences. Le décret et l'arrêté de Septembre 2010 ont impulsé un élan massif pour passer à l'action.

Cet élan propulse l'entretien comme un moment clé des pratiques d'encadrement.

OBJECTIF

- ▶ **Donner** du sens à l'entretien, tant pour l'évaluateur que pour l'évalué
- ▶ **Approfondir** la notion de compétences en dotant des moyens d'une évaluation plus objectivée
- ▶ **Proposer** une structure d'entretien qui facilite l'échange sur les pratiques professionnelles (par l'analyse des référentiels), rendant ainsi plus constructif ce moment privilégié
- ▶ **Passer** d'un entretien qui ne consisterait qu'à évaluer, à un entretien qui propulse vers l'avenir via des objectifs de progrès
- ▶ **S'entraîner** dans les différentes parties du déroulement de l'entretien

PROGRAMME**Les enjeux individuels et collectifs d'un entretien :**

- ▶ Enjeux de l'entretien pour l'encadrement.
- ▶ La place de l'entretien dans la GPMC.
- ▶ Enjeux de l'entretien pour l'agent.
- ▶ L'entretien professionnel comme outil de motivation.

Préparation de l'entretien et les étapes de la structure globale de l'entretien :

- ▶ La préparation de l'entretien.
- ▶ La structure globale de l'entretien depuis son ouverture jusqu'à sa clôture.
- ▶ Appropriation du compte-rendu d'entretien tel que proposé dans l'arrêté du 29/09/2010.

Appliquer une méthodologie pour le déroulement intégrant des outils proposés :

- ▶ Méthodologie d'évaluation des compétences et entraînement.
 - L'évaluation fondée sur des faits.
 - Argumenter sur des bases factuelles.
 - Gérer les divergences de points de vue.
 - Conclure constructivement sur un plan d'amélioration en cas de besoin.
- ▶ Fixation d'objectifs individuels et collectifs.
 - La fixation d'objectifs.
 - Nature des objectifs.
 - Le plan d'action associé.
- ▶ Entraînement aux différents outils de communication au service de l'entretien.
- ▶ Rédaction de la synthèse.

Le lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation :

- ▶ L'expression des besoins de formation.
- ▶ Les perspectives professionnelles.
- ▶ Repositionner la formation comme moyen au service des compétences.

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Entretien d'évaluation au service du management**

Depuis plusieurs années, le Ministère de la Santé incite les établissements à s'engager dans une démarche d'évaluation des compétences. Le décret et l'arrêté de Septembre 2010 ont impulsé un élan massif pour passer à l'action.

Cet élan propulse l'entretien comme une pratique incontournable au service du management.

OBJECTIF

- ▶ **Positionner** la GPMC dans le Management et plus spécialement le Management des compétences
- ▶ **S'approprier** les concepts clefs associés à la notion de compétences
- ▶ **Définir** et évaluer les compétences en situations professionnelles
- ▶ **Identifier** le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- ▶ **Elaborer** un plan d'action collectif et individuel
- ▶ **Développer** une culture de l'autoévaluation

PROGRAMME**Le management des compétences :**

- ▶ La GPMC : son inscription dans les évolutions de la fonction publique hospitalière en lien avec la FPTLV.
- ▶ La GPMC : concepts, finalités et enjeux.
- ▶ Les acteurs (nature, rôles, implication).

Les compétences : un concept fédérateur entre l'agent et l'établissement => concept gagnant - gagnant :

- ▶ La notion de compétences.
- ▶ Les compétences individuelles et les précautions à prendre pour les identifier.
- ▶ La compétence collective et les moyens de son développement.

L'évolution des compétences :

- ▶ Les pré-requis pour une évaluation des compétences : les échelles de niveaux des compétences et le référentiel.
- ▶ Le différentiel entre le requis et l'attendu :
 - Le différentiel à partir de la formulation de la compétence.
 - Le différentiel détaillé à partir des situations de travail.

Le développement des compétences :

- ▶ Les occasions et les moyens de développer les compétences et les modes d'acquisition des compétences.
- ▶ Le lien entre la FPTLV et le développement des compétences.
- ▶ Le rôle du cadre dans le développement et le management des compétences.

La culture de l'autoévaluation :

- ▶ Saisir l'occasion de l'entretien pour impliquer une équipe :
 - dans la formulation d'indicateurs aidant à évaluer les compétences,
 - dans la pratique de l'autoévaluation,
 - dans les moyens d'évaluation des résultats des objectifs négociés.

DA

NOU
VEAU**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

PRISMA

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

323 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Faire de l'évaluation un levier pour sa politique RH

DA

NOU
VEAU**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

PRISMA

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

323 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

Désormais reconnu comme un outil managérial structurant de la politique RH, l'entretien professionnel a une existence depuis 2010.

Ce dernier :

- constitue en effet pour la DRH le bon niveau de recueil des informations nécessaires à la réalisation de ses politiques ;
- contribue à installer un management durable dès lors qu'il est construit comme un outil au service des cadres et non comme une simple procédure RH.

Il s'agit de (re)donner du sens et du contenu aux entretiens et à les utiliser comme un levier du partage de la fonction RH.

OBJECTIF

- ▶ **Positionner** l'évaluation au sein de la politique RH
- ▶ **Faire** des entretiens une colonne vertébrale managériale au service de la fonction RH au niveau d'un secteur ou d'un pôle
- ▶ **Maîtriser** les outils d'état des lieux des métiers et compétences pour en faire un levier RH
- ▶ **Transformer** l'évaluation des compétences en analyse des pratiques professionnelles
- ▶ **Se** doter d'outils de pilotage et/ou d'indicateurs au sein d'un service

PROGRAMME

La représentation de l'évaluation et de ses enjeux :

- ▶ Enjeu politique.
- ▶ Enjeu technique.
- ▶ Enjeu pédagogique.
- ▶ Enjeu psychologique.
- ▶ Enjeu stratégique.

Les objectifs de l'évaluation :

- ▶ Objectifs organisationnels.
- ▶ Objectifs psychologiques.
- ▶ Objectifs de performance.
- ▶ Objectifs de développement.

Qu'évalue-t-on ?

Utiliser la campagne d'entretien comme moment propice à la mobilisation des encadrants :

- ▶ Avant la campagne.
- ▶ Donner un sens institutionnel aux entretiens et s'élever au-delà d'un rituel trop souvent perçu comme peu utile.

Les différents outils de la GPMC et leur utilisation pour identification des métiers et compétences au sein d'un service ou d'un pôle :

- ▶ Les apports de ces différents outils comme levier pour les RH.

L'évaluation des compétences :

- ▶ Les différentes approches : normative, formative...
- ▶ Les impacts de ces approches.

L'échange sur l'évaluation des compétences orienté sur les pratiques professionnelles.

Motiver les agents et donner les moyens d'une réelle autoévaluation.

L'après campagne au sein d'un service et les outils RH ou managériaux pour l'encadrant au sein de son équipe :

- ▶ Outils de pilotage et d'indicateurs pour un service et/ou un pôle.

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Mobiliser dans l'action

L'enjeu du module « Mobiliser dans l'action » est de pouvoir aider les cadres à utiliser les moyens de communication pour une adhésion des équipes à son mode de management et ainsi leur proposer notamment des pistes de réflexion pour les amener à penser leur mode de communication et savoir l'utiliser en fonction des situations rencontrées.

OBJECTIF

- ▶ **Savoir** se positionner en tant que cadre
- ▶ **Identifier** les difficultés rencontrées pour mobiliser les collaborateurs dans l'action
- ▶ **Identifier** les leviers d'actions pour favoriser l'adhésion des équipes
- ▶ **Penser** son mode de communication et savoir l'utiliser en fonction des situations rencontrées
- ▶ **Acquérir** le vocabulaire indispensable pour établir une communication adaptée
- ▶ **Savoir** utiliser les moyens de communication pour une adhésion des équipes à son mode de management
- ▶ **Enrichir** sa pratique sur les notions de motivation et d'adhésion des équipes

PROGRAMME**Jour 1 :**

- ▶ Diagnostic : de quoi les cadres présents ont-ils besoin
- ▶ Travail en lien avec l'étude de cas
- ▶ Identification des dysfonctionnements rencontrés par les participants dans la mobilisation des équipes
- ▶ Identification des leviers d'actions possibles
- ▶ Détermination d'objectifs opérationnels
- ▶ Savoir reconnaître le rôle des collaborateurs présentant une valeur ajoutée à la prestation délivrée
- ▶ Les enjeux en termes de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs
- ▶ Quelles sont les valeurs mobilisables pour mener à l'action ?
- ▶ Les enjeux de la communication
- ▶ Adapter son style de communication en fonction de ses interlocuteurs.

Jour 2 :

- ▶ Comment communiquer au sein des équipes ?
- ▶ L'impact de sa communication dans la relation à l'autre
- ▶ Les clés de la communication verbale
- ▶ Les techniques de communication verbale et non verbale
- ▶ Enjeux pour l'encadrement de favoriser la communication au sein de l'équipe
- ▶ La motivation : en quoi est-elle un facteur pour mobiliser dans l'action
- ▶ Les indicateurs de cohésion au sein du collectif de travail
- ▶ L'affirmation de soi notamment dans la prévention et la gestion des situations difficiles

DA

NOU
VEAU**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

258 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Donner du sens à l'action

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

258 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

L'enjeu du module « Donner du sens à l'action » est d'aider les cadres à identifier en quoi une activité ne peut être développée sans objectifs partagés. Un objectif est le résultat d'un dialogue entre le cadre et le collaborateur. La démarche envisagée permettra aux cadres de prendre conscience de l'importance d'une communication professionnelle avec leurs collaborateurs permettant de favoriser une cohésion d'équipe et de développer une assertivité efficace dans le cadre de situations difficiles.

OBJECTIF

- ▶ **Savoir se positionner** en tant que cadre au sein de son équipe
- ▶ **Identifier** les points de vigilance à prendre en compte dans le cadre de son management des équipes
- ▶ **Mieux appréhender** les leviers de motivation basés sur la communication et une reconnaissance adaptée
- ▶ **Clarifier** les objectifs individuels et d'équipe
- ▶ **Mieux appréhender** les enjeux des comportements relationnels du cadre avec l'équipe

PROGRAMME**Jour 1 :**

- ▶ Travail en lien avec l'étude de cas
- ▶ Etude et réflexion sur les enjeux de la communication
- ▶ Représentations des participants sur la fonction du cadre et ses missions pour donner du sens à l'action
- ▶ Identification des points de vigilance à prendre en compte dans le cadre du management des équipes
- ▶ Analyse d'une communication favorisant la reconnaissance et les apports des collaborateurs
- ▶ Les types et moyens de communication
- ▶ Les attitudes de Porter

Jour 2 :

- ▶ Les leviers et les facteurs de motivation
- ▶ Quels outils mettre en œuvre pour permettre à un collaborateur de trouver ses sources de motivation ?
- ▶ Identification des différents types d'objectifs
- ▶ Les critères d'un objectif
- ▶ La méthodologie à adopter pour identifier avec le collaborateur et suivre les objectifs
- ▶ Discussion en lien avec la fixation des objectifs dans le cadre de la préparation de l'entretien d'évaluation
- ▶ L'analyse transactionnelle en situation de management
- ▶ Le rôle du cadre dans la cohésion et l'esprit d'équipe
- ▶ Savoir en tant que manager gérer ses émotions, les sources de tension et les conflits
- ▶ Faire face au conflit, développer son affirmation de soi

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Rendre ses équipes créatives**

L'enjeu du module « Rendre ses équipes créatives », vise en s'appuyant sur le concept de créativité, à permettre aux cadres de développer des ressources collectives dans le cadre de projet innovant et / ou créatif et en filigrane d'améliorer la communication et la prise de décision partagée.

OBJECTIF

- ▶ **Favoriser** l'initiative au sein du collectif
- ▶ **Identifier** les types de projets repérés comme innovants et/ou créatifs
- ▶ **Mettre** en place des défis réalistes
- ▶ **Connaître** et mettre en application les leviers possibles pour développer la créativité au sein de l'équipe
- ▶ **Développer** un management participatif
- ▶ **Organiser** un espace pour la créativité
- ▶ **Développer** un management des ressources humaines favorisant l'initiative et la créativité sur la base de défis réalistes
- ▶ **Appréhender** les enjeux de la conduite du changement en lien avec les défis et la créativité

PROGRAMME**Jour 1 :**

- ▶ Travail en lien avec l'étude de cas
- ▶ Réflexion du groupe sur la créativité et l'innovation
- ▶ Présentations de projets repérés comme innovants et /ou créatifs dans son établissement ou son expérience professionnelle
- ▶ Discussions autour des possibilités de se mettre en mode projet innovant et/ou créatif malgré l'environnement de plus en plus contraint
- ▶ Les caractéristiques du projet et ses interactions dans l'unité de travail, dans l'établissement, avec l'extérieur...
- ▶ Le mode projet : une manière de faire travailler les personnes ensemble
- ▶ Le process projet : théories, synthèses des échanges et retour sur l'étude de cas
- ▶ Le fonctionnement de l'équipe projet innovant ou créatif
- ▶ Quel rôle pour le chef de projet innovant ?

Jour 2 :

- ▶ La constitution de l'équipe
- ▶ Les enjeux de responsabilisation des collaborateurs et les modalités de mis en œuvre de délégations
- ▶ Le mode de communication des performances collectives
- ▶ Les outils de créativité et les initiatives possibles
- ▶ Les outils de relaxation pour clamer le mental en faveur d'une meilleure concentration par rapport à la démarche d'innovation
- ▶ Changement et innovation : l'apprentissage et les situations apprenantes, facteurs clés du succès
- ▶ Oser de nouveaux apprentissages du désir au plaisir de changer
- ▶ Accompagner les freins et les résistances au changement
- ▶ Mesurer les besoins en compétences complémentaires
- ▶ Adapter les moyens (formations, apports de compétences clés...)

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

258 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Faire face à l'imprévu**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

► **Utiliser** la prévision pour s'organiser

► **Connaître** et utiliser les règles relatives aux rythmes de travail (temps de repos, etc...)

► **Assurer** la logistique et la disponibilité des individus en fonction du rythme de travail



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : Présentation du service, analyse et présentation du fonctionnement, identification des niveaux de délégation aux différents niveaux de l'organisation (soins, administration...).

PROGRAMME

► Thèmes généraux de la formation : s'organiser pour faire face à l'imprévu dans la gestion et l'organisation des collaborateurs du service

► Concepts développés et utilisés : la délégation et la planification

► Outils présentés et mis en œuvre : outils d'organisation du travail, analyse systémique

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Optimiser l'organisation de son service

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Utiliser** la prévision pour s'organiser, planifier et coordonner les moyens et les activités
- ▶ **Utiliser** les possibilités offertes par les différents rythmes de travail

- ▶ **Optimiser** la répartition des tâches

- ▶ **Déléguer** des responsabilités précises



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : Construire l'organisation d'un futur service de soins en fonction des éléments contenus dans le cadre du projet d'établissement et d'éléments de prospective.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux: la planification des activités
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : planification, ordonnancement
- ▶ Concepts développés et utilisés : planification

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Anticiper la charge de travail pour assurer la continuité de service

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Constituer** une base de données regroupant les principaux textes
- ▶ **Connaître** les variables qui influencent les variations d'activité (saisonnalité, variations quotidiennes...)
- ▶ **Identifier** le cadre de fonctionnement du service en fonction de ses spécificités
- ▶ **Connaître** et savoir utiliser les indicateurs lorsqu'ils existent
- ▶ **Connaître** le système d'évaluation des temps
- ▶ **Etablir** un échéancier conforme au niveau d'activité
- ▶ **Anticiper** sur une année complète le niveau d'évaluation



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : simulation de la vie d'un service, identification des variables susceptibles d'affecter l'activité, gestion des aléas et déprogrammation.

PROGRAMME

- ▶ Anticiper et gérer les variations de l'activité en intégrant les contraintes institutionnelles
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : planification, ordonnancement
- ▶ Concepts développés et utilisés : organisation et anticipation

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Faire circuler et partager l'information RH****OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- **Organiser** la circulation et le partage des informations à caractère RH en toute situation (fonctionnement régulier et exceptionnel) et utiliser au mieux les ressources disponibles



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : A partir d'une situation d'organisation du temps de travail de référence (organisation à titre dérogatoire des postes de 12h au sein d'un service de réanimation), vous êtes en charge de la transposition de ce mode d'organisation au service des urgences de votre établissement.

PROGRAMME

- Information et partage de l'information RH
- Outils présentés et mis en œuvre : Analyse domaine, Flow chart, Architectures RH
- Concepts développés et utilisés : Organisation et Information

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Utiliser un système de pilotage RH**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Utiliser un système de pilotage RH permettant d'assurer l'égalité et l'équité des décisions



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : Anticiper les situations où le service est dans l'impossibilité de garantir un fonctionnement optimal, mise en œuvre de la gestion des situations dégradées.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Contrôle de gestion RH
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Tableaux de bord sociaux, Balanced scorecard RH, indicateurs sociaux
- ▶ Concepts développés et utilisés : Veille et pilotage socio-économique des ressources humaines

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Construire et utiliser un système de pilotage RH

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Construire** et Utiliser un système de pilotage RH permettant d'assurer l'égalité et l'équité des décisions



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : L'ouverture d'un service et les 6 premiers mois de fonctionnement : quels sont les indicateurs et outils nécessaires.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Contrôle de Gestion RH
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Méthodologie de construction des tableaux de bord sociaux, Balanced scorecard RH, Indicateurs sociaux
- ▶ Concepts développés et utilisés : Veille et Pilotage Socio-économique des ressources humaines, notions de capital humain

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Développer une relation de partenariat avec ses clients**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Se mobiliser** pour son client : écouter, expliquer, respecter, conseiller
- ▶ **Communiquer** sur les prestations offertes
- ▶ **S'engager** sur une charte éthique

- ▶ **Utiliser** les outils de communication dans le respect de l'éthique
- ▶ **Identifier**, appliquer et faire appliquer les valeurs collectives se rapportant à la relation client/fournisseur en déclinant chacune de ces valeurs en actions concrètes



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Vous êtes responsable d'un service et votre direction vous demande de construire un plan de mobilisation des équipes pour la mise en oeuvre d'un système de démarche préventive devant permettre le meilleur ajustement de la prestation aux attentes des patients en respectant les contraintes d'organisation de l'établissement.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Communication et Motivation
- ▶ Outils présentés et mis en oeuvre : Outils de communication, écoute active, argumentation
- ▶ Concepts développés et utilisés : Chartes, Valeurs Collectives, Communication

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Savoir “mobiliser” son client pour lui permettre un choix éclairé

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Intégrer les normes de qualité

- ▶ Savoir mobiliser son client pour lui permettre un choix éclairé



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Construire un plan de mobilisation des équipes intégrant les « clients » et « fournisseurs » internes pour la mise en oeuvre d'un système de démarche préventive devant permettre le meilleur ajustement de la prestation aux attentes des patients en respectant les contraintes d'organisation de l'établissement.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Relations clients/fournisseurs
- ▶ Outils présentés et mis en oeuvre : Outils de la relation clients, communication, normes qualité...
- ▶ Concepts développés et utilisés : Communication, Motivation, Argumentation

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ L'innovation au service des clients

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Prioriser** la satisfaction des besoins du client
- ▶ **Encourager** l'innovation



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas ». Un cas pratique portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante : Face à une situation où la qualité de service est évaluée négativement, alors qu'un grand nombre d'outils et de pratiques semblent correctement mis en œuvre par les collaborateurs et que l'exigence des « clients » est de plus en plus forte comment remettre en place un niveau de prestation capable de satisfaire les besoins du client.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Créativité et Innovation
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Audit de la satisfaction client, Audit d'organisation
- ▶ Concepts développés et utilisés : Qualité de service client

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Construire une réponse adaptée aux besoins de ses clients****OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Identifier** les outils permettant de connaître les acteurs et interlocuteurs internes et externes
- ▶ **Connaître** la population accueillie et ses pathologies spécifiques
- ▶ **Cibler** les moyens nécessaires à la bonne prise en charge de la population accueillie
- ▶ **Lecture** des différents rapports d'activité
- ▶ **Identifier**, repérer et connaître les acteurs et interlocuteurs (internes/externes)
- ▶ **Identifier**, repérer et connaître les besoins et attentes du « client » au regard de sa mission de « fournisseur »
- ▶ **Identifier**, repérer et connaître les besoins spécifiques dans sa zone d'activité
- ▶ **Préparer** les arguments clés visant à l'obtention et à la mobilisation des moyens



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Identification des informations clés ayant servi à la rédaction d'un projet d'acquisition d'un Scanner.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Les principes fondamentaux de l'analyse stratégique
- ▶ Concepts développés et utilisés : clients/fournisseurs
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Le SROS, Les conventions, les GCS, Les organigrammes, les statistiques émanant de l'ARH, du DIM...

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Savoir adapter l'organisation aux besoins et aux attentes de ses clients

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Planifier** et Coordonner les moyens et les activités
- ▶ **Adapter** les conditions de travail
- ▶ **Répartir** les tâches
- ▶ **Déléguer** les responsabilités
- ▶ **Programmer** les interventions et coordonner les différents intervenants

- ▶ **S'organiser** pour répondre aux attentes spécifiques des clients
- ▶ **Définir** la logistique nécessaire à la réalisation des prestations
- ▶ **Structurer** le travail dans le cadre d'un cahier des charges donné
- ▶ **Décliner** les procédures nécessaires à l'adaptation de l'organisation



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Restructurer une stérilisation centrale en intégrant les exigences d'organisation des blocs opératoires

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Organisation et gestion du changement
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Les outils de l'organisation : outils de coordination, de programmation, cahier des charges
- ▶ Concepts développés et utilisés : Organisation et Changement

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Organiser le suivi qualité des actions du service****OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Elaborer** avec méthode le catalogue des prestations
- ▶ **Organiser** le suivi des interventions (ou SAV)



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante :
Mettre en place un programme d'évaluation de la qualité de service sur la base d'un recueil de la satisfaction des différentes parties prenantes.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Relations clients/ fournisseurs
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Mesure de la satisfaction, analyse de la qualité des prestations
- ▶ Concepts développés et utilisés : Organisation de la relation client

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Elaborer une politique d'amélioration des prestations**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Faire des essais de matériel

- ▶ Organiser et déployer des modifications organisationnelles



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Sur la base du développement des nouvelles activités d'un établissement, piloter la création d'outils d'évaluation pertinents associés à ces nouvelles activités dans le but de garantir dans la durée les meilleures prestations au meilleur coût. Evaluer le niveau de satisfaction des clients.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Evaluation
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Mesure de la satisfaction, analyse de la qualité des prestations
- ▶ Concepts développés et utilisés : Qualité de service client

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein de son service

DA



OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Evaluer** ses prestations à partir des référentiels

- ▶ **Exploiter** la traçabilité des services fournis
- ▶ **Recueillir** la satisfaction du client



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante :
Sur la base du développement d'une nouvelle activité, piloter la création d'outils d'évaluation pertinents associés à cette nouvelle activité dans le but de garantir dans la durée la meilleure prestation.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Satisfaction Client
- ▶ Concepts développés et utilisés : Satisfaction Client, évaluation
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Audit, Référentiel, Outils de traçabilité (tableaux de bord, dossier de soins, vérification terrain...), Questionnaires de satisfaction, Analyse des écarts

PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Inscrire l'évaluation des prestations dans une dynamique d'amélioration permanente au sein des établissements

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Apprécier l'impact des économies d'échelle



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Sur la base du développement d'une nouvelle activité, piloter la création d'outils d'évaluation pertinents associés à cette nouvelle activité dans le but de garantir dans la durée la meilleure.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Satisfaction Client
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Audit, Référentiel, Outils de traçabilité (tableaux de bord, dossier de soins, vérification terrain...), Questionnaires de satisfaction, Analyse des écarts
- ▶ Concepts développés et utilisés : Satisfaction Client, évaluation

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Mettre en cohérence stratégie de pôle et attentes des clients****OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Identifier** ses forces et ses faiblesses, déceler les opportunités
- ▶ **Soigner** son image de marque pour fidéliser
- ▶ **Assurer** la veille stratégique sur les avancées technologiques
- ▶ **Identifier**, repérer, connaître les besoins spécifiques dans sa zone d'activité
- ▶ **Identifier**, repérer, connaître : la concurrence et les secteurs de marché



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Construire une offre de service adaptée aux besoins de ses « clients » (internes/externes) et des relations de service existant au sein de l'établissement.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Relations clients/fournisseurs
- ▶ Concepts développés et utilisés : relations clients/fournisseurs, stratégie
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Contrats d'objectifs, grilles d'analyse stratégique

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Réorganiser son programme stratégique en fonction des aléas

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ Intégrer les aléas dans leur organisation



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Face à une situation où la qualité de service est évaluée négativement, alors qu'un grand nombre d'outils et de pratiques semblent correctement mis en oeuvre par les collaborateurs et que l'exigence des « clients » est de plus en plus forte, comment remettre en cause votre approche stratégique.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Organisation et gestion du changement
- ▶ Outils présentés et mis en oeuvre : Organisation et Architectures organisationnelles
- ▶ Concepts développés et utilisés : Alignement stratégique

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Les outils de la veille stratégique****OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- **Utiliser** les outils de la veille stratégique et concurrentielle pour mieux prendre en compte les composantes de leur environnement et organiser des fonctionnements efficaces



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Chargé de mission au service formation continue de votre établissement, vous êtes chargé de réaliser une étude sur les évolutions des dispositifs de formation attendues dans les cinq prochaines années.

PROGRAMME

- Thèmes généraux de la formation : Veille
- Concepts développés et utilisés : La veille stratégique
- Outils présentés et mis en œuvre : Les outils de la veille stratégique, les outils/conventions de fonctionnement dans le cadre de réseaux et/ou de partenariats

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ Utiliser les outils de la veille stratégique pour évaluer son action

DA



PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Effectuer** une prise de recul critique sur les composantes de leur environnement et sur la manière dont elles ont été utilisées ou mises en valeur au service des missions



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : Responsable du service blanchisserie de votre établissement, vous vous apprêtez à piloter une évaluation du circuit du linge suite à de nombreux événements indésirables constatés.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Audit
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Outils du pilotage et de l'aide à la prise de décision (vérification d'opportunité de prise en charge)
- ▶ Concepts développés et utilisés : L'évaluation de l'organisation
- ▶ Évaluation, observation, Audit

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Processus de veille et réflexion stratégique**

DA

**OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Faire** une analyse stratégique de leur activité
- ▶ **Anticiper** et tenir compte des évolutions technologiques
- ▶ **Développer** la recherche



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur la « méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressé à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires. Pour cette formation, la situation type est la suivante : L'un des axes prioritaires du projet de votre établissement et la généralisation du dossier informatisé du patient. Responsable du service informatique vous réalisez une analyse stratégique de votre activité afin de définir votre stratégie pour sa mise en oeuvre.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Management stratégique
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : Management de projet, outils de l'analyse stratégique
- ▶ Concepts développés et utilisés : Analyse stratégique

PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Evaluer et gérer les risques liés à l'environnement du travail**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Identifier** les facteurs de risque de leur environnement et leurs conséquences
- ▶ **Elaborer** un plan de prévention des risques
- ▶ **Développer** la fonction de contrôle
- ▶ **Instaurer** une culture du risque auprès de leur équipe



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur « la méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressée à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Dans la presse, vous apprenez qu'un patient est décédé dans un service d'urgences sur un brancard, alors qu'il attendait qu'une salle de consultation se libère. L'équipe médicale était pourtant au complet et l'activité tout à fait normale.

Ce n'est pas la première fois qu'un drame de ce type est relayé par les médias. Chaque fois, cela génère des tensions au sein des équipes, une crainte de la part des patients et un déficit d'image pour l'Hôpital incriminé.

En tant que nouveau chef du Pôle Urgences de votre centre hospitalier, vous souhaitez évaluer les risques qu'une telle situation se produise dans votre service d'urgences pour adultes. A la suite de cette étude, vous souhaitez mettre en place une politique générale de gestion des risques.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Stratégie, Risques
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : outils de supervision, « client » mystère et simulation
- ▶ Concepts développés et utilisés : Risque opérationnel, risque d'image, gestion et prévention des risques, posture du manager

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Développer une politique de prévention des risques**

DA

**OBJECTIF**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ▶ **Identifier** les facteurs de risque professionnel de leur structure et leurs conséquences
- ▶ **Développer** des outils d'évaluation des risques psycho-sociaux, opérationnels ou professionnels
- ▶ **Mettre** en place des actions correctives
- ▶ **Identifier** les besoins de formation de leur équipe



La méthodologie cadre de toute action de formation du cycle repose sur « la méthode des cas pratiques » portant sur une situation test type est adressée à chaque participant à la formation qui dispose alors de trois semaines pour préparer ce cas. Un ensemble de documents reprenant les principaux concepts et outils nécessaires à la résolution du cas est envoyé simultanément. Lors de la formation, l'intervenant réalise alors une évaluation des solutions apportées par chacun des participants et apporte aux membres du groupe la solution optimale en intégrant l'ensemble des concepts et apports méthodologiques nécessaires.

Pour cette formation, la situation type est la suivante :

Vous constatez une recrudescence des arrêts de travail longue durée au sein des effectifs du centre hospitalier. A 40 %, ceux-ci ont pour origine un syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). Ce taux monte à 55 % chez le personnel soignant et éducatif (infirmiers, aides-soignants, sages-femmes, psychologues...). Le burn-out peut avoir des sources aussi variées que le manque d'autonomie, le manque de reconnaissance, le manque de communication ou le manque de soutien social.

En tant que directeur des Ressources Humaines, vous êtes chargé de déployer une politique d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux au sein de votre établissement.

PROGRAMME

- ▶ Thèmes généraux de la formation : Risques, évaluation
- ▶ Outils présentés et mis en œuvre : outils de cotation du risque, réglementation, code du travail, groupes d'analyse de pratique, simulation
- ▶ Concepts développés et utilisés : Risque opérationnel, risque professionnel, risque psycho-sociaux, besoin de formation

PUBLIC

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

FORMATION PARTENAIRES

DURÉE

2 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

269 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

Guichet Cadres - Parcours de formation au management

→ **Atelier de co-développement (4 à 8 séances de 3h)**

DA

**PUBLIC**

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) et quelle que soit la filière (administrative, soins médico-technique, technique...)

ORGANISME

OBEA

DURÉE

6 x 0,5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

432 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

OBJECTIF**Séance de codéveloppement permettant :**

- ▶ **Animer** un groupe d'échanges et d'analyse des pratiques de management, en visant l'appropriation des méthodes d'animation et de capitalisation par les cadres
- ▶ **Exposer** sa problématique, dans une situation concrète
- ▶ **Clarifier** la compréhension de la situation
- ▶ **Formuler** la demande
- ▶ **Proposer** des pistes de solutions

- ▶ **Réaliser** un plan d'actions
- ▶ **Partager** les apprentissages

Séance de partages de pratiques

- ▶ **Exposer** sa pratique, dans une situation concrète
- ▶ **Modéliser** la pratique (questionnement)
- ▶ **Co-construire** la pratique (enrichissement)
- ▶ **Réaliser** un plan d'actions
- ▶ **Partager** les apprentissages



Le manager, prépare avant la séance le sujet qu'il souhaite traiter avec le groupe. Il utilisera pour cela une fiche de préparation que nous lui fournirons. Le sujet peut-être soit un problème ou une préoccupation ou un projet. Le manager enverra au consultant quelques jours avant la séance la fiche renseignée, pour analyse et clarification éventuelle.

Lors de la première séance du cycle, nous mettrons en place un code de bonne conduite, un contrat d'entente pour le groupe. Des règles de fonctionnement seront proposées au groupe pour acceptation et engagement. Nous prendrons le temps d'expliquer les principes de la démarche d'animation d'analyse des pratiques managériales et le déroulé des séances et des intersessions.

PROGRAMME**Démarche de la séance de codéveloppement**

- ▶ **Etape 1 :** Exposé du sujet par le manager, les autres l'écoutent : le « demandeur » expose le problème pour lequel il sollicite l'aide des « participants » en donnant un maximum de données.
- ▶ **Etape 2 :** Questions de clarification par le groupe pour comprendre le problème du manager
- ▶ **Etape 3 :** Le contrat - Le manager formule sa demande et ce qu'il attend du groupe
- ▶ **Etape 4 :** Le groupe suggère des pistes de solutions, questionne le manager, partage ses expériences
 - Donne des idées, formule des suggestions...
 - Le manager écoute, fait préciser et note
- ▶ **Etape 5 :** Synthèse et plan d'actions du manager:
 - Donne des conseils en vue de l'élaboration d'un plan d'action. Le manager demandeur fait une synthèse de ce qu'il a reçu du groupe
- ▶ **Etape 6 :** Partage des apprentissages

Chaque séance se déroule de la façon suivante :

- ▶ **Etape 1 :** Exposé de la pratique et des résultats obtenus par le manager, les autres l'écoutent
- ▶ **Etape 2 :** Questionnement du groupe pour clarifier comment le manager a fait et comment il fait, pour repérer le mode opératoire et les conditions de réussite et pour identifier les bénéfiques
- ▶ **Etape 3 :** le groupe cherche à enrichir la pratique en proposant des améliorations, des variantes, des adaptations
- ▶ **Etape 4 :** Synthèse et plan d'actions de chaque participant afin d'appliquer la pratique
- ▶ **Etape 5 :** Partage des apprentissages

Les autres séances du cycle

Retour sur les plans d'actions individuels issus de la séance précédente : un échange a lieu pour identifier les difficultés rencontrées, comment les résoudre, quelles mesures correctives intégrer.

Apports du consultant sur les thèmes identifiés par les participants

Ébauche de la fiche de synthèse

Accompagner le changement

Toutes les structures sanitaires, sociales et médico-sociales doivent faire face à de profonds changements en termes de gouvernance, d'organisation, de pratiques, culturels, humains, etc... et ceci, dans un contexte très contraint.

Tout changement vient perturber l'individu par l'incertitude qu'il présente en termes d'organisations et de pratiques ou encore par le fait qu'il met à l'épreuve le sentiment de qualité de travail et de qualité de vie au travail. Pourtant, le changement est aussi une opportunité à saisir d'être acteur d'une évolution positive du travail et des organisations.

Pour être bien vécu, le changement doit être anticipé et s'accompagner tout au long du processus, notamment par une communication adaptée, une approche participative et centrée sur le sens, une facilitation de la projection des acteurs sur le nouvel état à venir.

Les encadrants sont conduits à s'adapter en permanence mais aussi à veiller à accompagner leurs équipes dans le changement des pratiques et des organisations du travail. Ils ont bien souvent à faire face aux écueils de la communication institutionnelle, aux freins des personnels face aux incertitudes liées au changement et aux injonctions de la direction quant à la réussite du projet. Aussi, savoir accompagner le changement est devenu, aujourd'hui, une des compétences clés de l'encadrement.

OBJECTIF

Dans ce contexte, il convient de permettre aux encadrants de mieux appréhender leur rôle dans la préparation et la mise en place du changement au sein leur service. Tel est l'objectif principal de cette conférence managériale.



La thématique est traitée sous un format conférence qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

PROGRAMME

Identifier les différentes étapes de conduite du changement

- ▶ Le changement : définitions et hypothèses dans le secteur
- ▶ Les acteurs de la conduite du changement
- ▶ La préparation : l'évaluation des forces et des faiblesses du projet, la définition d'une stratégie
- ▶ Une conduite de projet avec ses outils

Comprendre les motivations et les résistances des acteurs envers le changement

- ▶ Les logiques à l'œuvre dans le changement
 - Les différentes phases du changement
 - et des préoccupations attachées au changement
- ▶ Les étapes de la réponse individuelle au changement
 - La motivation en situation de changement -
 - Les causes de résistance, de freins

- ▶ Quelle attitude de l'encadrant pour favoriser la levée des freins et soutenir la motivation et la dynamique de changement ?

Comprendre l'importance et les modalités de communication sur le changement auprès de son équipe

- ▶ Les enjeux de la communication associée au changement
- ▶ Les temps et modes de communication et leurs impacts
- ▶ La communication et ses objectifs - Résultat attendu et forme du message
- ▶ Nature des messages ciblés en lien avec la carte socio-dynamique de l'équipe Atelier : Sur la communication dans l'accompagnement du changement

CONF AFC



PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

COÛT PÉDAGOGIQUE

1350 € par conférence

VALIDITÉ DU MARCHÉ

31 mai 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anh.fr

Le collectif de travail comme levier de la QVT

CONF AFC



PUBLIC

Professionnel exerçant des fonctions d'encadrement (toutes filières confondues)

ORGANISME

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE

1 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

COÛT PÉDAGOGIQUE

1 230 € par conférence

VALIDITÉ DU MARCHÉ

8 avril 2020

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

Dans un contexte fortement évolutif et contraignant, la performance des établissements sanitaires et médico-sociaux dépend notamment de l'adaptabilité des professionnels et de la coopération au sein des collectifs de travail.

L'encadrement hospitalier et médico-social doit ainsi évoluer dans ses compétences pour l'accomplissement de ses missions. Il doit être en mesure de créer les conditions permettant de concilier les exigences du travail (comme la qualité et la sécurité des soins) et la qualité de vie au travail. Cette nouvelle approche qualité de vie au travail vise notamment à développer les capacités des professionnels à s'organiser pour coopérer, prendre des décisions, déployer un travail de qualité, qui fait sens pour chacun et soit donc facteur d'accomplissement. Pour la réussite de cette démarche, le collectif de travail joue un rôle essentiel. La complémentarité de ses membres, leur cohésion et leur coopération autour de règles et de valeurs partagées sont des aspects essentiels pour parvenir à la performance des services rendus aux usagers et au bien-être des professionnels.

OBJECTIF

Cette conférence permettra aux participants de comprendre en quoi le collectif de travail peut être un levier de la qualité de vie au travail et d'identifier les facteurs favorisant un collectif performant.



La thématique est traitée sous un format conférence qui peut accueillir jusqu'à 60 participants.

PROGRAMME

Comprendre les concepts de qualité de vie au travail (QVT) et de collectif de travail et les enjeux du collectif de travail comme levier de la QVT :

- ▶ Rapport de l'homme au travail - Concepts de collectif de travail et d'équipe - Enjeux d'un collectif de travail performant dans la FPH
- ▶ Notion de QVT et ses déterminants - Conditions et leviers à la QVT caractéristiques d'une démarche QVT

Identifier les conditions de la construction d'un collectif de travail et les facteurs favorisant la performance de celui-ci :

- ▶ Fonctionnement d'un collectif de travail - Personnalités le constituant
- ▶ Stades de vie et de performance d'une équipe
- ▶ Cohésion et niveaux de maturation d'un collectif de travail
- ▶ De la collaboration à la coopération

Situer le rôle du cadre quant à ce collectif de travail pour concilier qualité de vie au travail et performance :

- ▶ Evolution de la fonction de l'encadrement de proximité
- ▶ Positionnement et styles de management à mobiliser par le cadre pour accompagner et soutenir l'équipe

Atelier 1 : Comment favoriser (ou entretenir) la coopération dans votre équipe ? :

- ▶ Mettre en œuvre les conditions de la construction d'un collectif de travail et de sa performance

OU

Atelier 2 : Quel style de management et quels outils pour favoriser la performance du collectif de travail ? :

Identifier son style managérial dominant et mobiliser les outils managériaux pour développer la performance du collectif de travail

Restitutions et synthèses des ateliers

Préparer son projet professionnel et son projet de formation pour DEVENIR AIDE SOIGNANT (Sécurisation du parcours préparant à la rentrée en formation Aide Soignant)

L'ANFH a pour mission de contribuer à la formation des agents de la FPH tout au long de leur carrière professionnelle et donc de travailler avec eux à la sécurisation de leur parcours et au développement de leurs compétences professionnelles.

Préparer leur projet professionnel est une étape fondamentale pour sa réussite. L'ANFH accompagne le parcours de vos agents pour leur permettre d'étudier la faisabilité de leur projet, d'appréhender le métier d'aide soignant et de les entraîner aux épreuves du concours.

OBJECTIF

Ce parcours professionnel qui se décline en 7 modules a pour objectifs :

1 En phase amont, « Aide au positionnement et sécurisation du projet promotionnel » :

- ▶ assurer la réussite de l'agent en l'aidant à se positionner par rapport au métier envisagé

2 Préparation du projet professionnel et du projet de formation :

- ▶ consolider le socle de connaissances requises et préparation aux épreuves de concours
- ▶ développer les fondamentaux pour une « dynamique de professionnalisation outillée » tant en institut de formation que lors des mises en situation professionnelle en établissement

PROGRAMME

Module 1 (2 jours) « Test de positionnement » :

- ▶ Evaluer le niveau général du participant. Renseigner sur le contenu des épreuves de l'examen d'entrée en IFSI.
- ▶ Aider le participant à cibler ses lacunes.
- ▶ Tester le potentiel à se projeter dans un nouveau métier.
- ▶ Mettre des mots sur son projet.
- ▶ Mesurer objectivement le niveau et les motivations. Les tests portent notamment sur les matières suivantes : Mathématiques et logiques ; Expression écrite, Terminologie médicale et biomédicale, principes de motivation.

Module 2 (6 jours) « Maîtriser les attendus de l'épreuve rédactionnelle » :

- ▶ Maîtriser les règles de forme : Règles d'orthographe et de grammaire, la formulation).
- ▶ Maîtriser les règles de fond : compréhension, raisonnement, analyse, synthèse, organisation du travail et gestion du temps.

Module 3 (3 jours) « Maîtrise les fondamentaux de l'arithmétique » :

- ▶ Maîtriser les opérations numériques de base ;
- ▶ Maîtriser les relations mathématiques élémentaires ;
- ▶ Maîtriser les systèmes de numération ;
- ▶ Maîtriser les conversions d'unités et les mesures; repérer les anomalies du calcul.

Module 4 (3 jours) « Étoffer ses connaissances en biologie » :

- ▶ Maîtriser les savoirs anatomiques de base ;
- ▶ Maîtriser les savoirs physiologiques de base; s'entraîner sur des exercices types concours.

Module 5 (4 jours) « Échanger efficacement avec le jury » :

- ▶ Savoir montrer son intérêt pour la profession ;
- ▶ Savoir parler de soi, de son parcours de son projet.
- ▶ Relater les fondamentaux du métier, les savoir-faire et savoir-être.
- ▶ Consolider les capacités d'argumentation et d'expression orale et ses aptitudes à suivre la formation.

Module 6 (6 jours) « Apprendre à apprendre » :

- ▶ Les techniques autour de l'écrit et de la lecture.
- ▶ Gérer son temps.
- ▶ Informatique et moteurs de recherche pertinents.

Module 7 (3 jours) « Se confronter aux réalités de l'épreuve » :

- ▶ Se confronter aux difficultés concrètes de l'épreuve.
- ▶ Gérer ses émotions en situation.
- ▶ Gérer son temps.

AFC

PUBLIC

Tout agent souhaitant évoluer vers un diplôme d'aide-soignant

ORGANISME

CONVERGENCES

DURÉE

27 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

- 17 et 18/09/18 Test de positionnement
- 27 et 28/09/18 Méthodologie du français
- 04 et 05/10/18 Apprendre à apprendre
- 18 et 19/10/18 Mathématiques
- 05 et 06/11/18 Méthodologie de l'entretien
- 19 et 20/11/18 Culture générale
- 29 et 30/11/18 Biologie
- 06 et 07/12/18 Mathématiques + épreuves blanches
- 13 et 14/12/18 Méthodologie du français
- 07 et 08/01/19 Apprendre à apprendre
- 21 et 22/01/19 Apprendre à apprendre
- 28 et 29/01/19 Biologie + épreuves blanches
- 01, 02 et 03/02/19 Méthodologie de l'entretien + épreuves blanches

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

2 795 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

6 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

Préparer son projet professionnel et son projet de formation pour DEVENIR INFIRMIER (Sécurisation du parcours préparant à la rentrée en formation Infirmier)

AFC

PUBLIC

Tout agent souhaitant évoluer vers un diplôme d'Infirmier

ORGANISME

CONVERGENCES

DURÉE

24 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

- 20 et 21/09/18 Test de positionnement
- 08 et 09/10/18 Culture sanitaire et sociale
- 15 et 16/10/18 Méthodologie du français
- 22 et 23/10/18 Apprendre à apprendre
- 08 et 09/11/18 Apprendre à apprendre
- 22 et 23/11/18 Mathématiques et tests
- 03 et 04/12/18 Biologie
- 12, 13 et 14/12/18 Culture professionnelle + épreuves blanches
- 07 et 08/01/19 Mathématiques et tests
- 24 et 25/01/19 Anglais
- 04 et 05/02/19 Apprendre à apprendre
- 13, 14 et 15/03/19 Méthodologie de l'entretien + épreuves blanches

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

2 692 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

6 janvier 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

L'ANFH a pour mission de contribuer à la formation des agents de la FPH tout au long de leur carrière professionnelle et donc de travailler avec eux à la sécurisation de leur parcours et au développement de leurs compétences professionnelles.

Préparer leur projet professionnel est une étape fondamentale pour sa réussite. L'ANFH accompagne le parcours de vos agents pour leur permettre d'étudier la faisabilité de leur projet, d'appréhender le métier d'infirmier et de les entraîner aux épreuves du concours.

OBJECTIF

1 : En phase amont, « Aide au positionnement et sécurisation du projet promotionnel » :

- ▶ assurer la réussite de l'agent en l'aidant à se positionner par rapport au métier envisagé

2 : Préparation du projet professionnel et du projet de formation :

- ▶ consolider le socle de connaissances requises et préparation aux épreuves de concours
- ▶ développer les fondamentaux pour une « dynamique de professionnalisation outillée » tant en institut de formation que lors des mises en situation professionnelle en établissement

PROGRAMME

Module 1 (2 jours) « test de positionnement »

- ▶ Evaluer le niveau général du participant.
- ▶ Renseigner sur le contenu des épreuves de l'examen d'entrée en IFSI.
- ▶ Aider le participant à cibler ses lacunes.
- ▶ Tester le potentiel à se projeter dans un nouveau métier.
- ▶ Mettre des mots sur son projet.
- ▶ Mesurer objectivement le niveau et les motivations. Les tests portent notamment sur les matières suivantes : Mathématiques et logiques, Expression écrite, Terminologie médicale et biomédicale, principes de motivation.

Module 2 (4 jours) « Maîtriser les règles de l'expression écrite ».

- ▶ Maîtriser les règles de forme : Règles d'orthographe et de grammaire, la formulation.
- ▶ Maîtriser les règles de fond : compréhension, raisonnement, analyse, synthèse, organisation du travail et gestion du temps.

Module 3 (3 jours) « Étoffer sa culture sanitaire et sociale »

- ▶ Apprendre à se constituer une base de ressources documentaires. Enrichir ses connaissances sociales, sanitaires et professionnelles.

Module 4 (pour le titre 1) (4 jours) « Mise en situations professionnelles et applications numériques ».

- ▶ Pour les aptitudes numériques :
 - Maîtriser les 4 opérations numériques de base.
 - Maîtriser les relations mathématiques élémentaires.
 - Maîtriser les systèmes de numération.
 - Maîtriser les conversions d'unités et les mesures.
 - Repérer les anomalies de calcul.

Module 4 (pour le titre 2) (4 jours) « Comprendre les mécanismes des tests psychotechniques ».

- ▶ Les suites numériques, alphanumériques, graphiques. La recherche d'intrus. Les synonymes, antonymes, anagrammes. Les exercices type « Mastermind ». Les exercices basés sur des règles, des opérations ou des manipulations particulières de données ou d'objets. Les exercices syllogistiques.

Module 5 (6 jours) « apprendre à apprendre ».

- ▶ Les techniques autour de l'écrit et de la lecture.
- ▶ Gérer son temps.
- ▶ Informatique et moteurs de recherche pertinents.

Module 6 (2 jours) « Se confronter aux réalités de l'épreuve ».

- ▶ Se confronter aux difficultés concrètes de l'épreuve. Gérer ses émotions en situation. Gérer son temps.

Module 7 (2 jours) « perfectionner son anglais ».

- ▶ Mesurer objectivement son niveau d'anglais écrit et parlé.
- ▶ Développer son vocabulaire professionnel.
- ▶ Maîtriser les règles de grammaire essentielles. Développer ses capacités orales.

Formateurs et Tuteurs : Améliorer son rôle et les coopérations pédagogiques dans le contexte de la réforme des diplômes

La réforme de la formation infirmière de 2009 a profondément bousculé les représentations du métier, de la formation, de la place de chacun dans le dispositif, des pratiques évaluatives et du rôle des étudiants dans leur propre cursus. L'évolution des pratiques nécessite une formation renforcée à la réflexivité. Le principe d'une capitalisation d'éléments de compétences est nouveau et s'est heurté à une conception modulaire de la formation. Pourtant, malgré les difficultés, les formateurs, les soignants, les cadres d'unité se sont engagés pour permettre la réussite de cette formation. Chacun y a mis le meilleur, mais il reste des rapprochements à opérer, des conceptions à partager, des représentations à modifier pour permettre une meilleure alternance intégrative et ainsi fournir aux étudiants les meilleures conditions de réussite de leur formation.

OBJECTIF

- ▶ **Permettre** aux professionnels de : Comprendre les enjeux liés à la mise en place des nouvelles études. Identifier les acteurs et les positionner dans le dispositif au regard des dispositions du cadre réglementaire. Intégrer les démarches compétences et leur logique aux pratiques
- ▶ **Elaborer** une méthodologie de travail visant à améliorer la coopération entre les professionnels. Acquérir et développer une démarche pédagogique en réflexivité et analyse des pratiques, en expérimenter les techniques et les mettre en œuvre dans sa pratique

PROGRAMME

- ▶ Clarifier les concepts et les méthodes pour réaliser un tutorat de qualité : Apprentissage en situation de travail, l'alternance intégrative, les compétences, les savoirs, les situations professionnelles et leur rôle dans le développement des compétences, professionnalisation et l'identité professionnelle.
- ▶ Intégrer la fonction tutorale dans les pratiques professionnelles : dimension de l'accueil, formation des étudiants, savoir faire relationnel, posture de tuteur, notion d'autonomie, de responsabilité d'éthique, évaluation des compétences des étudiants en stage...
- ▶ Développer les pratiques en évaluation des compétences : l'entretien d'évaluation, l'autoévaluation...
- ▶ Cette formation permettra aux professionnels de partager leurs expériences et de mutualiser leurs compétences.

AFR

PUBLIC

Tuteurs paramédicaux
Maîtres de stage

ORGANISME

CONVERGENCES

DURÉE

5 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION
LILLOISE

Groupe 1 :

les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées .

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

567,50 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

6 décembre 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Professionnalisation des ASH

AFR

PUBLIC

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

16 jour(s)

LIEUX & DATES

Groupe 1 :

ARMENTIÈRES

Module 1 : 26-27/03/2018

et 09 et 10/04/2018 ;

Module 2 : 14-15/05/2018

et 28-29/05/2018 ;

Module 3 : 27-28/09/2018 ;

Module 4 : 02-03/07/2018 ;

Module 5 : 10-11/09/2018 ;

Module 6 : 14/06/2018

et 12/10/2018

Groupe 2 :

TOURCOING

Module 1 : 16&17/04/2018

et 14&15/05/2018 ;

Module 2 : 28& 29/05/2018

et 11& 12 juin 2018 ;

Module 3 : 25&26/06/2018 ;

Module 4 : 18&21/09/2018 ;

Module 5 : 1&2/10/2018 ;

Module 6 : 4/09/2018

et 16/10/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe

de 10 agents

2 304 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

02 juin 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anfh.fr

Depuis les années 2000, l'Éducation Nationale et l'ANFH Nord Pas-de-Calais ont développé un partenariat étroit fondé sur la co-construction et la confiance. Plusieurs dispositifs ont vu le jour, dont le parcours de professionnalisation des ASH en EHPAD et Centres Hospitaliers. Mis en œuvre depuis 2014 par les GRETA, coordonné et piloté par le Groupement d'Intérêt Public Formation Continue Insertion Professionnelle (GIP FCIP), le programme proposé a donné lieu à des ajustements en termes de modalités d'apprentissage, tenant compte des besoins et des caractéristiques de ce public.

OBJECTIF

Module 1 Permettre à l'ASH de se situer dans son environnement professionnel au travers des échanges et apports théoriques et pratiques

Module 2 Appréhender les différents modes et outils de la communication et de la gestion du stress pour mieux adapter sa posture professionnelle

Module 3 Comprendre les mécanismes de contamination pour une meilleure application des précautions standard dans l'entretien des locaux et l'évacuation des déchets

Module 4 Appréhender les bases de la diététique adaptées aux besoins de la personne et aux pathologies liées au vieillissement

Module 5 Acquérir les gestes de premiers secours

Module 6 Évaluer les acquis de la formation



Le parcours, d'une durée de 16 jours, se compose de 2 modules de 4 jours chacun (2 X 2 jours) et 4 modules de 2 jours chacun. Le module 6 « sécurisation des parcours, réactivation des acquis » se déroule en 2 temps pour des raisons pédagogiques.

M1 : Les fondamentaux et l'environnement du métier d'ASH

M2 : Compétences relationnelles et savoir être dans la relation d'aide et d'accompagnement du résident et de sa famille

M6 : Sécurisation des parcours, réactivation des acquis

M3 : Gestion des risques infectieux

M4 : Prestations hôtelières

M5 : Les gestes d'urgence

M6 : Sécurisation des parcours, réactivation des acquis

Ces modules sont non dissociables

Professionnalisation des ASH

PROGRAMME

M1 : Les fondamentaux et l'environnement du métier d'ASH, rôle, mission et place de l'ASH

- ▶ Vis-à-vis de l'équipe :
 - importance du rôle de l'ASH dans le collectif de travail autour du résident/patient: contribuer au maintien et à la création des liens, alerter ;
 - connaissance de la charte de l'établissement et conséquences dans les pratiques
- ▶ Vis-à-vis du résident/patient :
 - connaissance et prise en compte de la personne âgée à travers son histoire, son état actuel, ses besoins, son environnement
- ▶ Vis-à-vis de la famille :
 - appréhender les limites de son rôle tout en garantissant le lien avec la famille
 - respecter le devoir de réserve

Connaissance de la personne âgée

- ▶ la vieillesse, la dignité, les émotions
- ▶ les pathologies liées au vieillissement et ses manifestations physiques, comportementales (dénutrition), psychiques, intellectuelles
- ▶ la dépendance de la personne

M2 : Compétences relationnelles et savoir être dans la relation d'aide et d'accompagnement du résident et de sa famille

- ▶ la notion d'accompagnement
- ▶ le développement de son assertivité
- ▶ la distanciation vis-à-vis de ses propres représentations, angoisses
- ▶ le maintien de l'autonomie
- ▶ la bientraitance et la maltraitance
- ▶ la gestion des tensions et des manifestations d'agressivité ou de mal être
- ▶ l'appréhension des besoins psychologiques et spirituels
- ▶ la douleur
- ▶ la fin de vie : accepter, se protéger, se comporter de manière adaptée vis-à-vis du résident/patient et de ses proches
- ▶ le travail de deuil : en comprendre les étapes

Les apports théoriques et pratiques de la communication (verbale, non verbale, techniques de gestion des situations difficiles, adaptation des comportements) sont abordés de manière transversale au cours de ces deux modules (cf intervenant « référent parcours »).

M3 : Gestion des risques infectieux

Ce module est proposé en présentiel enrichi sur la base des modules e-learning à l'exception de la séquence « évacuation des déchets ». Les points suivants sont abordés :

- ▶ hygiène des mains : le mécanisme de la contamination, la désinfection des mains par friction, le lavage simple des mains
- ▶ précautions standard : repérage des erreurs, définition et principes de précaution standard, les mesures à mettre en œuvre
- ▶ entretien des locaux : définition et principes fondamentaux, prise en main des matériels et des protocoles en vigueur dans l'établissement de l'apprenant, la traçabilité
- ▶ l'évacuation des déchets (organiques...)

M4 : Prestations hôtelières

- ▶ les principes de base de la diététique
- ▶ les besoins nutritionnels liés au vieillissement / à la maladie (dénutrition, perte d'appétit...)
- ▶ les difficultés et les risques propres aux personnes âgées lors de l'alimentation
- ▶ les bonnes conditions de prise des repas
- ▶ la sensibilisation à l'HACCP

M5 : Les gestes d'urgence

Les points abordés sont :

- ▶ Situer le SST dans l'entreprise
- ▶ Acquérir les gestes de premiers secours
- ▶ Protéger la victime et les témoins
- ▶ Alerter les secours d'urgence

Ce module permet l'obtention du SST

M6 : Sécurisation des parcours, réactivation des acquis

- ▶ **Une première journée** est programmée à l'issue des 2 premiers modules : elle permet à mi-parcours de vérifier l'adéquation des contenus aux besoins des stagiaires, de faire un premier point sur les acquis, de revenir sur les notions non intégrées et de déterminer des axes de progrès individuels.
- ▶ **Une deuxième journée**, programmée en fin de parcours, est consacrée au bilan du parcours : elle inclut un retour sur les connaissances acquises, les difficultés rencontrées notamment dans la mise en œuvre des axes de progrès individuels, mais aussi les difficultés relationnelles, personnelles ou encore liées à la structure. Enfin, elle est l'occasion d'aborder la question de l'avenir, de les rassurer, et d'évoquer le champ des possibles en termes de poursuites de parcours.

AFR

PUBLIC

Agents des Services Hospitaliers ; ASHQ ; OPQ

ORGANISME

GIP FCIP

DURÉE

2x2 jour(s)

LIEUX & DATES

Groupe 1 :

ARMENTIÈRES
Module 1 : 26-27/03/2018 et 09 et 10/04/2018 ;
Module 2 : 14-15/05/2018 et 28-29/05/2018 ;
Module 3 : 27-28/09/2018 ;
Module 4 : 02-03/07/2018 ;
Module 5 : 10-11/09/2018 ;
Module 6 : 14/06/2018 et 12/10/2018

Groupe 2 :

TOURCOING
Module 1 : 16&17/04/2018 et 14&15/05/2018 ;
Module 2 : 28& 29/05/2018 et 11& 12 juin 2018 ;
Module 3 : 25&26/06/2018 ;
Module 4 : 18&21/09/2018 ;
Module 5 : 1&2/10/2018 ;
Module 6 : 4/09/2018 et 16/10/2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

2 304 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

02 juin 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anf.fr

La gestion des plannings

AFR



PUBLIC

Cadres de santé ou faisant fonction de cadres de santé

ORGANISME

ARTHUR HUNT CONSULTING

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

864 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

28 juin 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anhf.fr

OBJECTIF

- ▶ **Maîtriser** le cadre réglementaire de la gestion du temps de travail et son application pratique
- ▶ **Appréhender** les enjeux de la gestion des plannings et de la gestion du temps de travail
- ▶ **Maîtriser** les modalités de construction des cycles pour une planification efficiente Inscrire la gestion des plannings dans une gestion globale des effectifs et comprendre l'impact budgétaire pour l'établissement



Envoi en amont d'un questionnaire d'évaluation des connaissances des cadres

PROGRAMME

Jour 1

- ▶ Règles légales et prérequis organisationnels pour une bonne planification
- ▶ Rappel réglementaire sur les thématiques clés du temps de travail et leur application
- ▶ Présentation des prérequis organisationnels à la planification et bonnes pratiques
- ▶ Principes de planification et construction de cycles de travail (cas pratiques)
- ▶ Présentation des principes de construction des cycles de travail
- ▶ Mise en place de cas pratiques pour construire des cycles de travail
- ▶ Remise de deux cas pratiques supplémentaires aux participants
- ▶ Grille d'évaluation de la session à remplir par chaque participant en fin de session

Jour 2

- ▶ Constructions de cycles de travail (cas pratiques) et échanges sur les prérequis organisationnels des établissements
- ▶ Tableaux de service et maîtrise du Titre 1
- ▶ Présentation et accompagnement à la construction de tableaux de services
- ▶ Echanges sur la gestion de la planification et la gestion budgétaire
- ▶ Grille d'évaluation de la session à remplir par chaque participant en fin de session

Jour 3 : formation au format conférence

- ▶ Intervention externe sur la thématique de la gestion des plannings
- ▶ Ateliers « kiosque » 1 sur les thématiques de la gestion du temps de travail
- ▶ Formation de groupes de travail
- ▶ Restitution des ateliers
- ▶ Les enjeux de la thématique
- ▶ Les problématiques rencontrées dans le cadre de cette thématique
- ▶ L'identification et la proposition de cas pratiques concrets à résoudre
- ▶ Ateliers « kiosque » 2 sur la résolution des problématiques liées à la gestion du temps de travail
- ▶ Restitution des ateliers et échanges sur les bonnes pratiques
- ▶ Plan d'actions ou pistes de résolution, identification d'outils, de bonnes pratiques, des procédures à mettre en place et identification des acteurs impliqués et de leur rôle dans la résolution de la problématique
- ▶ Synthèse et conclusion sur la faisabilité des propositions

Le rôle du manager face à la violence et l'agressivité en institution

Ce programme de formation vise en toute finalité à accompagner les cadres afin qu'ils soient en capacité d'activer tous les leviers réglementaires, organisationnels et managériaux pour prévenir et contenir ces manifestations et qu'ils assurent ainsi la qualité des soins et des accompagnements, la sécurité de tous et qu'ils œuvrent par ricochet à l'entretien de la motivation des professionnels au travail.

OBJECTIF

- ▶ **Analyser** les relations agressives/violentes auxquelles les personnels sont confrontés dans leur service/leur établissement
- ▶ **Comprendre** les mécanismes et processus qui conduisent à ces situations à l'aide de grilles de lecture multidisciplinaires
- ▶ **Connaître** le rôle de l'encadrement lors d'une « crise » agressive/violente
- ▶ **Savoir** élaborer et mettre en œuvre des stratégies collectives de prévention pour ces manifestations

PROGRAMME

- ▶ Identifier et analyser les différentes situations d'agressivité vécues ou constatées au sein des établissements et leurs conséquences
- ▶ Clarifier la terminologie et les concepts qui gravitent autour de la problématique agressive, violente
- ▶ Mesurer les enjeux liés au traitement de cette problématique par l'encadrement à travers les études et les constats
- ▶ Comprendre les raisons et les mécanismes des relations agressives, à travers l'éclairage des différentes grilles de lectures
- ▶ Appréhender les effets des relations agressives au sein d'une équipe de travail sous l'angle de la psychodynamique du travail
- ▶ Connaître les obligations des employeurs et le rôle de l'encadrement dans l'accompagnement des collaborateurs victimes d'agressivité
- ▶ Savoir intervenir au cours ou à posteriori des relations agressives, pour traiter le conflit et apaiser les différents interlocuteurs
- ▶ Savoir anticiper les situations difficiles et prévenir les conflits
- ▶ Organiser en équipe la prévention des relations agressives
- ▶ Faire un état des lieux de ses pratiques managériales en matière d'anticipation, de prévention et de gestion des conflits et de l'agressivité, et rédiger un plan d'amélioration de ses pratiques

AFR



PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions de manager de proximité

ORGANISME

DEMETER SANTE

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

480 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

11 juin 2021

CONTACT

Céline Sallé

c.salle@anhf.fr

Outils et démarche de médiation pour le manager

AFR

Les équipes sont soumises à de nombreuses pressions, tant organisationnelles que relationnelles. Pour garantir la qualité des soins, il est important de maintenir un bon climat social et d'apaiser les tensions interpersonnelles. Pour cela, les professionnels peuvent s'appuyer sur les techniques de médiation et développer ainsi leurs capacités relationnelles.

OBJECTIF

- ▶ **Etre** facilitateur de relations positives
- ▶ **S'approprier** les clés d'une communication réussie

PROGRAMME

- ▶ Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper
- ▶ Présentations croisées
- ▶ Cadre de fonctionnement
- ▶ Définir - identifier
- ▶ Qu'est ce que le conflit ?
- ▶ Comprendre et repérer
- ▶ Les relations conflictuelles
- ▶ Connaître les objectifs et le cadre de la médiation
- ▶ Outils de régulations
- ▶ La médiation, un outil de prévention et de gestion
- ▶ La posture du médiateur
- ▶ Positionnement du cadre de la médiation
- ▶ Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit
- ▶ Techniques de médiation
- ▶ Les attitudes d'écoute de Porter
- ▶ Le cercle de Fiutak
- ▶ Déjouer les jeux psychologiques Le triangle de Karpman
- ▶ Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement
- ▶ Faire vivre les phases du processus de médiation
- ▶ Le manager-médiateur
- ▶ Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations



PUBLIC

Encadrants, IRP, directeurs, médecins du travail, psychologues du travail

ORGANISME

GRIEPS

DURÉE

3 jour(s)

LIEUX & DATES

LILLE OU AGGLOMÉRATION LILLOISE

Groupe 1 :

Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées.

COÛT PÉDAGOGIQUE

par agent sur la base d'un groupe de 10 agents

545 €

VALIDITÉ DU MARCHÉ

14 juin 2021

CONTACT

Céline Sallé
c.salle@anfh.fr

DEMANDE D'INSCRIPTION

COMPLÉTEZ UNE FICHE PAR ACTION DE FORMATION ET ENVOYEZ-LA À LA DÉLÉGATION RÉGIONALE AVANT LE 17 NOVEMBRE 2017

ANFH NORD-PAS DE CALAIS • Immeuble le nouveau siècle - 2, place Pierre Mendès France - 59000 LILLE
• c.salle@anhf.fr - c.leclercq@anhf.fr

.....
ÉTABLISSEMENT

.....

.....
DOSSIER SUIVI PAR

.....

Tél. :

Mail :

.....
CODE FORMATION


.....

.....
INTITULÉ DE LA FORMATION

.....

.....
DATES DE FORMATION

.....

 **Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.**

.....
CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1 Nom :

Prénom :

Matricule :

Mail* :

Métier :

Service :

Personnel Médical : oui non

2 Nom :

Prénom :

Matricule :

Mail* :

Métier :

Service :

Personnel Médical : oui non

3 Nom :

Prénom :

Matricule :

Mail* :

Métier :

Service :

Personnel Médical : oui non

* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation (évaluation des attentes et des besoins par l'organisme, envoi de supports...).

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....

VOS CONTACTS EN DÉLÉGATION NORD-PAS-DE-CALAIS

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

Patrick VIALAS

Délégué Régional
p.vialas@anhf.fr

Natalie DELGRANGE

Déléguée Régionale Adjointe
n.delgrange@anhf.fr

ACCUEIL

Tél : 03 20 08 06 70

PÔLE FORMATION

Tél : 03 20 08 06 72

Anne DESCAMPS

Conseillère en gestion de Fonds
a.descamps@anhf.fr

Cathy LECLERCQ

Conseillère en gestion de Fonds
Tél : 03 20 08 11 15 (ligne directe)
c.leclercq@anhf.fr

Annick LAVISSE

Conseillère formation
a.lavisse@anhf.fr

Céline SALLÉ

Conseillère formation
Tél : 03 20 08 11 31 (ligne directe)
c.salle@anhf.fr

PÔLE AGENTS

Tél : 03 20 08 06 79

François ALLOGIO

Conseiller en gestion de Fonds
f.allogio@anhf.fr

Emilie THERRY

Conseillère en dispositifs individuels
e.therry@anhf.fr

Carole AKCAY

Conseillère en gestion de Fonds
c.akcay@anhf.fr

PÔLE FINANCES

Tél : 03 20 08 06 77

Xavier BEDRINE

Conseiller en gestion de Fonds
x.bedrine@anhf.fr

Gabriel GRIVELET

Conseiller en gestion de Fonds
g.grivelet@anhf.fr

Mélanie CARPENTIER

Conseillère en gestion de Fonds
m.carpentier@anhf.fr

Françoise LEBLOND SKRZYDLEWSKI

Conseillère en gestion de Fonds
f.skrzydlewski@anhf.fr

Anne DESCAMPS

Conseillère en gestion de Fonds
a.descamps@anhf.fr

Dorothee POUCHAIN

Conseillère en gestion de Fonds
d.pouchain@anhf.fr

Martine FLAMENT

Conseillère en gestion de Fonds
m.flament@anhf.fr

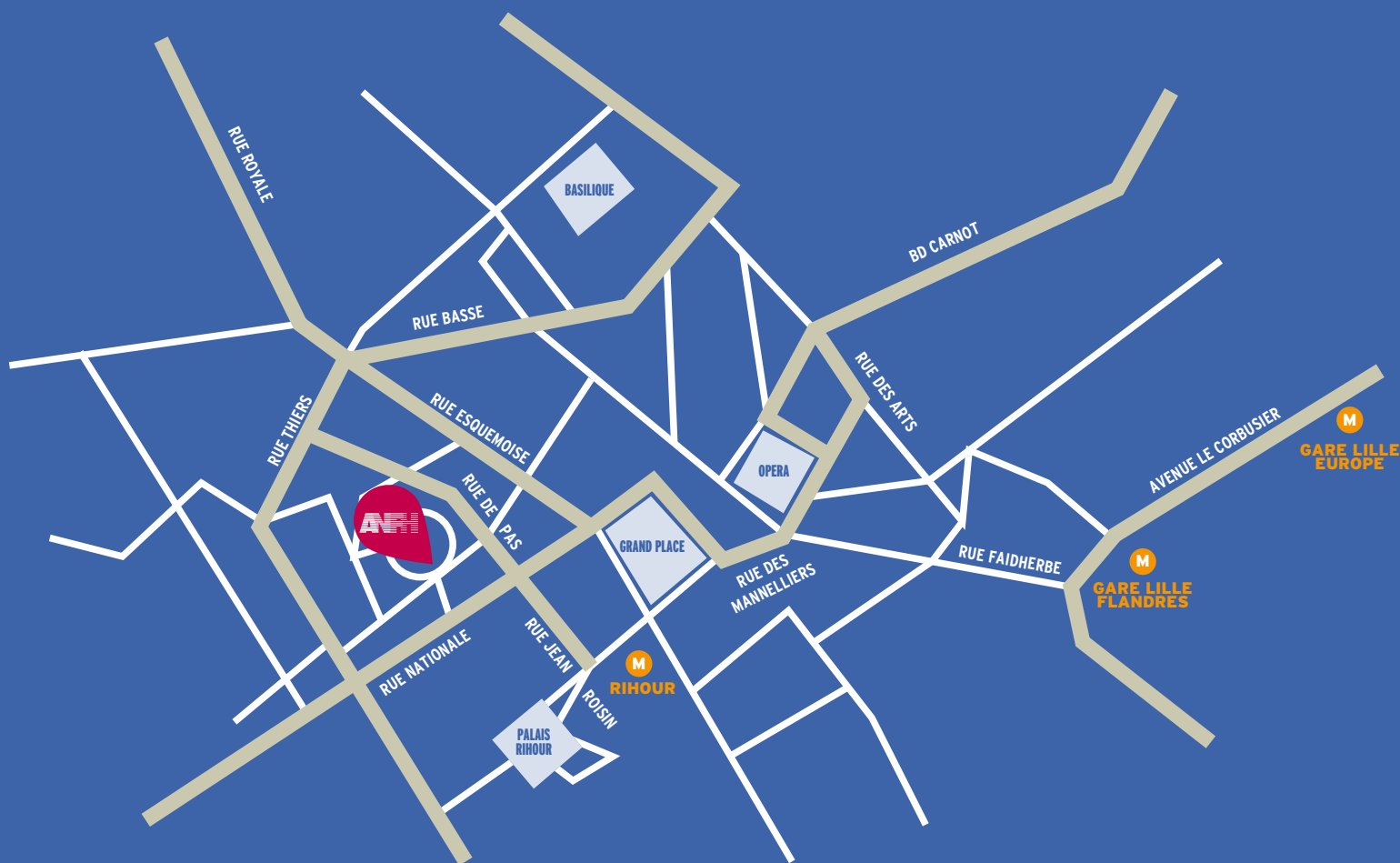
Danièle ROLLOS

Conseillère en gestion de Fonds
d.rollos@anhf.fr

CHARGÉE DE MISSION

Armelle PETIT

Chargée de mission SAFITECH
Tél : 06 98 58 61 74
a.petit@anhf.fr



ANFH NORD-PAS DE CALAIS

Immeuble le nouveau siècle
2, place Pierre Mendès France
59000 LILLE

Tél. : 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@anfh.fr
anfh.fr/nord-pas-de-calais

COMMENT VENIR À L'ANFH NORD PAS-DE-CALAIS ?

EN VOITURE

Suivre la signalétique Nouveau Siècle. Proximité Grand' Place (Place du Général de Gaulle). Stationnement parking souterrain Nouveau Siècle.

EN MÉTRO

Station Rihour, ligne 1 (jaune) ; sortie « Place du Général de Gaulle » ; s'orienter sur la gauche pour entrer dans la Rue Jean Roisin ; traverser Rue Nationale ; continuer quelques mètres dans la rue de Pas ; et le bâtiment se situe sur la gauche.

EN TRAIN

Gare Lille Flandres (10 min à pied). Prendre rue Faidherbe, traverser la place du Général de Gaulle, puis prendre la rue Nationale et la rue de Pas. Le bâtiment site situe sur la place du Nouveau Siècle.