



**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

CORSE

# Plan d'actions régionales 2023



# Éditorial

Pour cette année 2023, l'Anfh Corse continue de renouveler son offre de formation pour les établissements adhérents, tout en vous permettant d'accéder aux actions de formation hors PAR mais toujours actives. Ainsi, notre maître-mot est-il l'adaptabilité, afin de répondre au mieux à vos attentes et à votre temporalité.

Ce Plan d'actions régionales (PAR) vise, comme chaque année, à permettre au plus grand nombre d'agents d'accéder à des actions de formations innovantes et liées à l'actualité des établissements. Véritable soutien à votre politique interne de formation, l'offre que nous mettons à votre disposition est déployable soit en inter-établissements, soit sur site en fonction du nombre d'agents concernés.

Au-delà des actions détaillées dans ce PAR, c'est bien l'ensemble des formations achetées par l'Anfh que vous pouvez mobiliser en fonction de vos besoins. LA ForMuLE, outil de commande de formation en ligne, vous permet ainsi d'accéder à l'ensemble de l'offre Anfh. Par ailleurs, depuis quelques années, nous vous donnons l'opportunité de mettre en œuvre des Actions de formation coordonnées (AFC), c'est-à-dire des formations financées sur votre plan de formation, mais complètement organisées par l'Anfh.

Le PAR vous présente également les dispositifs régionaux, qui vous donnent accès à différentes prestations d'accompagnement (audit, conseil, formations, journées thématiques) sur un sujet donné. Cette année 2023 verra donc le déploiement d'un nouveau dispositif, construit en partenariat avec la région PACA, visant à vous donner les clés d'une préparation renforcée à la gestion de crise en cas de cyberattaque. Ce risque étant de plus en plus prononcé pour les établissements de santé, il devient incontournable de s'y préparer efficacement.

Nos dispositifs déjà engagés : Développement durable, projet I.Care, offre de formation en réalité virtuelle, serious games, restent bien sûr à votre disposition.

Toute l'équipe régionale reste mobilisée, pour faire vivre avec vous ces outils de développement des compétences et d'accompagnements stratégiques.

Le délégué régional  
Joïce CARON



Pictogramme renvoyant aux formations en réalité virtuelle.

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 06</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 07</b>
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service - Comment venir à l'Anfh Corse ?</b>	<b>p. 10</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 11</b>
<b>Carte des établissements</b>	<b>p. 12</b>
<b>Dispositifs régionaux PAR 2023</b>	<b>p. 13</b>
<b>Plan d'actions régionales 2023</b>	<b>p. 18</b>

## **01** **Prise en charge du patient** p. 23

- > Accompagnement de la déficience intellectuelle..... 24
- > Bientraitance, de l'intention à la pratique ..... 25
- > La responsabilité juridique des professionnels paramédicaux [Ethicare] ..... 26
- > Manutention des personnes dépendantes ..... 27
- > Prise en charge de la douleur en psychiatrie [Anaxis Santé] ..... 28
- > Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée ..... 29
- > La relation patient soignant à l'ère du digital : la santé connectée ..... 30
- > L'entretien prénatal précoce..... 31
- > L'entretien prénatal précoce..... 32
- > Maintien et développement des compétences en réanimation/ soins critiques adultes et pédiatriques ..... 33
- > Précarité et rupture des parcours de soins..... 34
- > Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle ..... 35
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie..... 36

## **02** **Gestion des organisations et stratégie hospitalière** p. 37

- > Management en gestion de crise et post-crise ..... 38
- > Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage..... 39
- > Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins ..... 42

## **03** **Management et ressources humaines** p. 43

- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel  
Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation ..... 44
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2 – La formalisation du compte rendu ..... 45
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel... 46
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4 – La préparation d'un entretien délicat..... 47

## **04** **Qualité de vie au travail et gestion des risques** p. 49

- > Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel ..... 50
- > La communication positive ..... 51

## **Modalités d'inscription** p. 52

## Présentation

# Présentation générale de l'Anfh

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

### Sa raison d'être

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

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

### La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

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

### PROXIMITÉ

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

### SOLIDARITÉ

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

### Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

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

#### Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

#### Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements.

#### Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

#### Ambition 4

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

# Financements Anfh

L'Anfh collecte  
5 fonds :

**2,1%**

### **Plan de formation**

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget à la formation.

**0,2%**

### **CFP – BC – VAE**

Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le Congé pour validation des acquis de l'expérience et le Congé pour bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

**0,6%**

### **FMEP**

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

**4,8%**

### **ESAT**

L'Anfh propose, aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

**0,75 / 0,5%**

### **DPC médical**

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'Agence nationale pour le développement professionnel continu (ANDPC).

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat national se déclinant en régions avec le FIPHFP sur le handicap.

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- appui aux politiques GPMC des établissements ;
- élaboration ou renouvellement de cartographies des métiers ;
- soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;
- soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou de qualité de vie au travail ;
- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et de comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EHPAD ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités inter-fonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

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

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





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

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

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

### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

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

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

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

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

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

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

> Etc.

### La plateforme Learning Management System (LMS)

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

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

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

## Présentation

# Une équipe à votre service

### Délégué régional

**M. Joïce Caron**

> 04 20 61 01 47  
> j.caron@anfh.fr

### Conseillère en dispositifs individuels

**Mme Laure Henning**

> 04 20 61 01 48  
> l.henning@anfh.fr

### Conseillère en gestion de fonds

**Mme Sylvie Pietri**

> 04 20 61 01 45  
> s.pietri@anfh.fr

### Conseillère formation

**Mme Alicia Garde**

> 04 20 61 01 46  
> a.garde@anfh.fr

### Adresse

Bâtiment C –  
Parc belvédère,  
avenue de la Libération  
20000 Ajaccio  
[www.anfh.fr/corse](http://www.anfh.fr/corse)  
Tél: 04 95 21 42 66  
[corse@anfh.fr](mailto:corse@anfh.fr)

### En voiture

Au niveau de l'avenue Bévérini Vico, suivre les panneaux « Les îles Sanguinaires » ou « CNFPT ». Ne pas prendre l'avenue Impératrice Eugénie. Sur l'avenue de Verdun, devant le CNFPT et l'arrêt de bus « CNFPT »,

prendre à gauche l'avenue de la Libération, « voie sans issue ». Sonner à l'interphone de la barrière, au nom « Anfh », pour ouverture. L'Anfh se trouve après les deux premiers immeubles, à gauche, en descendant.



# Les chiffres-clés 2021



**8**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Corse

## Adhérents

**100%**  
d'établissements adhérents  
au 2,1% – plan de formation



**35%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**5792 K€**  
collectés en 2021

**2870** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

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

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

**3** Bilans de compétences financés\*

**133** Études promotionnelles financées\*\*

Répartition :

**3943 K€** 2,1% – Plan de formation

**1127 K€** 0,6% – Fonds de mutualisation  
pour les Études  
promotionnelles

**376 K€** 0,2% – CFP/BC/VAE

**347 K€** 0,5% ou 0,75% – DPC médical

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

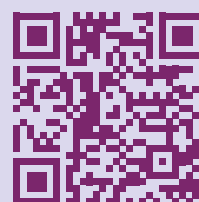
\*\* Tous fonds confondus

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



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

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



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

## Présentation

# Dispositifs d'accompagnement

### Usages numériques et éthique professionnelle

Vers un usage numérique responsable dans les établissements publics de santé et médico-sociaux :

- des formations destinées aux cadres pour appréhender le management à l'ère numérique ;
- une formation dédiée à la sécurité numérique dans son établissement ;
- des formations permettant de former des « ambassadeurs », c'est-à-dire des personnes ressources dans chaque structure pour promouvoir les usages numériques responsables ;
- une formation en mobile learning :

Éthique 2.0, accessible à tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

### I.Care

Un nouveau projet interrégional vise à promouvoir dans les établissements, auprès des personnels encadrants et des équipes, de nouvelles méthodes de management de type participatif.

Il s'agira notamment de former à l'Appreciative Inquiry et au co-développement.

L'accompagnement se déclinera à travers des prestations d'information sur les deux méthodes, de formations à la pratique de ces méthodes et enfin d'accompagnements individuel et collectif au déploiement de ces deux outils.

### La plateforme « e-formations »

- Une nouvelle plateforme de formation à distance accessible à tous les agents des établissements adhérents.
- Une plateforme adaptée à chaque besoin avec trois types de contenus : en libre accès, en auto-inscription, en inscription institutionnelle.
- Un accès aux formations comprenant sept thématiques :
  - l'environnement professionnel ;
  - l'évolution de carrière ;
  - le management ;
  - la qualité de vie au travail ;
  - les ressources humaines ;
  - la Covid-19 ;
  - les soins.

### Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier

L'Intelligence artificielle (IA) est l'une des évolutions scientifiques, techniques et numériques majeures et actuelles pour les établissements de santé.

L'accompagnement des établissements à cette démarche sera encadré par deux axes :

- l'axe formation (une formation de 2 jours) ;

- l'axe accompagnement (un accompagnement de 10 jours en intra).

## Présentation

# Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle (IA) est l'une des évolutions scientifiques, techniques et numériques majeures et actuelles pour les établissements de santé.

Des établissements ont déjà intégré ce type de solution, que ce soit dans l'approche médicale (ex. : dans l'imagerie), mais aussi dans la gestion des charges de travail ou encore dans des approches d'approvisionnement. Cependant, le besoin des établissements de comprendre et anticiper les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations semble aujourd'hui important et ce, quel que soit le niveau de maturité de l'établissement en la matière. La crise actuelle semble enfin avoir « accéléré » ces dynamiques scientifiques et techniques en cours avec une intégration toujours plus forte des solutions numériques et de l'IA dans la gestion, les activités et les modes de prise en charge qu'il s'agit d'accompagner.

Les prestations qui seront mises en place dans le cadre de ce projet devront permettre de sensibiliser et former des praticiens, des encadrants et personnels de direction sur l'anticipation des impacts de l'IA en santé. Elles devront ensuite permettre d'accompagner des équipes dans leur réflexion et la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process. Par exemple : mise en place de projets numériques, cahier des charges, mise en réseaux avec des start-up.

La réflexion sur les conséquences de l'Intelligence artificielle en termes de pratiques professionnelles, de métiers et de besoins en compétences dans les établissements sera une dimension structurante de l'ensemble des actions envisagées dans le cadre de ce projet.

Enfin, par les dynamiques de réseaux qui seront mises en place dans le cadre du projet, celui-ci doit permettre aux établis-

sements de trouver des nouveaux partenariats dans le champ médical, de capitaliser les expériences entre eux, et ainsi de favoriser la mutualisation sur les solutions qui ont pu être apportées en la matière dans les organisations hospitalières.

Les prestations de formation et d'accompagnement proposées dans le cadre du projet seront réalisées par des organismes externes choisis dans le cadre de marchés publics *via* deux axes :

➤ **Axe « Formation »** : une formation sur « l'IA en santé » permet d'anticiper les impacts, de comprendre les enjeux, de définir les domaines d'application et les futures évolutions, d'appréhender l'impact sur les métiers mais aussi de comprendre le modèle économique et les modes de financement.

Dans le cadre du projet, une formation de deux jours sera ainsi proposée aux établissements adhérents afin de leur permettre de « rentrer » dans le sujet et d'avoir les bases pour engager une réflexion plus globale au sein de l'établissement.

➤ **Axe « Accompagnement »** : l'objectif est de permettre à des équipes de structurer leur projet, d'écrire la démarche et structurer l'achat, d'ouvrir des réseaux de partenaires et solutions techniques, d'accompagner la démarche projet sur les solutions technologiques. Pour ce faire, il est prévu un accompagnement de dix jours par établissement partie prenante. L'accompagnement proposé sera calibré sur les besoins de la structure et des équipes (contenus et formats) et est un axe primordial afin de leur permettre de mettre en pratique les éléments acquis et de les soutenir dans la définition et l'internalisation des projets au sein de l'établissement.

## Présentation

# La plateforme « e-formations »

Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh lance une nouvelle plateforme de formation à distance nommée « e-formations ». Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.

### Une plateforme adaptée à chaque besoin

Ouverte à tous les agents des établissements adhérents de l'Anfh, la plateforme donne accès à trois types de contenus en fonction des modalités d'inscription :

- contenus en libre accès : les agents de la FPH ont accès à des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.) et peuvent s'inscrire aux webinaires sans compte utilisateur et sans inscription ;
- contenus en auto-inscription : les agents disposant d'un compte peuvent s'inscrire par eux-mêmes à des contenus d'information tels que des modules interactifs, des présentations animées ;
- contenus en inscription institutionnelle : les agents inscrits par leur établissement ont accès à des contenus de formation tels que des serious games et des modules interactifs.

### Une nouvelle interface pour faciliter le suivi des formations des agents

Afin de rendre les formations accessibles à tous, l'Anfh a créé un tableau de bord optimisé. Ce dernier permet d'avoir une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels ou passés dans son établissement en quelques clics. Ce tableau de bord dispose d'un calendrier, d'un descriptif des formations ainsi que d'un bloc de progression, et le service support peut être contacté rapidement depuis cette interface.

Grâce à cette nouvelle plateforme, les agents ont accès à des formations sur sept thématiques adaptées à leurs besoins et niveaux :

- l'environnement professionnel ;
- l'évolution de carrière ;
- le management ;
- la qualité de vie au travail ;
- le soutien en matière de ressources humaines ;
- la Covid-19 ;
- les soins.

## Présentation

# Usages numériques et éthique professionnelle

### Le parcours de formation « Usages numériques et éthique professionnelle »

L'évolution exponentielle de la place du numérique dans la santé et la multiplication de ses usages dans le milieu professionnel tendent à fragiliser la segmentation entre le monde du travail et le monde personnel. L'Anfh met en place un parcours de formation dédié aux usages numériques et à l'éthique professionnelle, structuré en quatre actions de formation modulables (en présentiel et/ou en distanciel) et une action de formation en mobile learning.

### 4 actions de formation

Ces quatre actions de formation à destination des agents de la Fonction publique hospitalière sont consacrées à la découverte des opportunités, risques, et bonnes pratiques liés aux usages numériques, pour respecter l'éthique professionnelle.

- Empreinte web et réseaux sociaux : stratégie d'établissement et plan d'action.
- Encadrer et manager à l'ère des nouvelles technologies : quelles opportunités, quels risques ?
- Usages numériques, agir de façon responsable dans mon établissement.
- Ambassadeurs numériques.

### Un outil mobile learning : Éthique 2.0

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

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

### Un kit de communication complet

Destiné à sensibiliser les agents aux problématiques liées aux usages numériques, ce kit de communication permet également d'orienter les personnels intéressés vers les actions adéquates.



- Plaquette d'information.
- Films pédagogiques.
- Fiches outils.
- Affiches.
- Badges.



## Présentation

# I.Care: intelligence collective et accompagnement des responsables et des équipes

Les délégations Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne – Rhône-Alpes, et Corse proposent le projet Management participatif et Intelligence collective.



Ce projet a vocation à intégrer de nouveaux modes managériaux et améliorer les dynamiques d'équipe dans les établissements. Le projet s'adresse aux encadrants et médecins, mais aussi aux équipes, notamment *via* un accompagnement qui leur est destiné. Le projet se décline en deux grands volets que sont l'Appreciative Inquiry et le co-développement. Ces démarches sont de pertinents outils managériaux basés sur l'échange, le partage et sont vectrices d'intelligence collective.

### Appreciative Inquiry

L'approche Appreciative Inquiry est une méthode d'accompagnement du changement, nourrie par le courant de la psychologie positive et présente en France depuis 2004, qui a été mise en œuvre avec succès dans des univers professionnels divers. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de la résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les acquis et les énergies positives des organisations, ceci selon une méthodologie précise. L'approche appréciative, ou « exploration positive » commence par la découverte de ce qui est positif, optimiste et qui fonctionne déjà. C'est ce « noyau de réussite » qui sert de point d'appui énergisant et inspirant pour l'élaboration d'un nouveau projet. En explorant et en étudiant ces moments de réussite, les participants partagent les forces des personnes et de l'organisation comme un tremplin pour des réussites futures. L'approche appréciative aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité.

### Co-développement professionnel

Le co-développement professionnel mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour permettre à chacun d'améliorer sa pratique professionnelle grâce au partage d'expériences, à la réflexion individuelle et collective, à partir des problématiques rencontrées dans l'exercice de sa fonction. Elle crée un climat et un processus structurant la parole et l'écoute et fait évoluer ses propres modèles d'action et de décision. L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de « client » pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme « consultants » pour aider ce « client » à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir). Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en six étapes.

Les personnes présentes ont chacune leurs références, leurs expériences, leur vécu, leurs attentes et leurs forces. Le co-développement favorise l'expression de ces univers sans qu'aucun ne devienne prégnant. L'enjeu n'est pas d'accéder à un consensus, mais bien de laisser se révéler tous les angles de vue, si divergents soient-ils. Une préservation de la diversité des personnes qui s'appuie sur l'écoute attentive et qui crée de la vitalité, encourage la coopération et la mise en action.

# Plan d'actions régionales 2023

## Thématiques régionales et nationales

### AXE 1

#### Prise en charge du patient et qualité des soins

##### Accompagnement

##### dans la déficience intellectuelle

- > Du 03 au 04 avril 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 23 au 24 mai 2023 | BASTIA Groupe 2

##### Bienveillance, de l'intention à la pratique

- > Du 30 au 31 mars 2023 | AJACCIO  
Groupe 1 + du 11 au 12 mai Groupe 1 Intersession
- > Du 03 au 04 avril 2023 | BASTIA  
+ du 15 au 16 mai Groupe 2 Intersession

##### La responsabilité juridique des professionnels paramédicaux

- > Du 06 au 07 juin 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 08 au 09 juin 2023 | BASTIA Groupe 2

##### Manutention des personnes dépendantes

- > Du 21 au 22 mars 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 23 au 24 mars 2023 | BASTIA Groupe 2

##### Prise en charge de la douleur en psychiatrie

- > Du 17 au 18 avril 2023 | BASTIA Groupe 1
- > Du 20 au 21 avril 2023 | AJACCIO Groupe 2

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

- > Du 30 au 31 mars 2023 | AJACCIO  
Groupe 1 + 13 avril 2023 Groupe 1 Intersession
- > Du 10 au 11 mai 2023 | AJACCIO  
Groupe 2 + 30 mai 2023 Groupe 2 Intersession

##### Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

- > (Dates à définir)

##### La relation patient soignant à l'ère du digital: la santé connectée

- > (Dates à définir)

##### L'entretien prénatal précoce – Module 1B – Formation socle

- > Du 16 au 17 mai 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 05 au 06 octobre 2023 | BASTIA Groupe 2

##### L'entretien prénatal précoce – Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe

- > Du 15 au 16 juin 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 07 au 08 décembre 2023 | BASTIA Groupe 2

##### Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatrique

- > (Dates à définir)

##### Précarité et rupture des parcours de soins

- > Du 11 au 13 octobre 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 18 au 20 octobre 2023 | BASTIA Groupe 2

##### Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle

- > Du 06 au 07 février 2023 | BASTIA Groupe 1
- > Le 20 mars 2023 | BASTIA Groupe 1 Intersession  
(Dates à définir pour AJACCIO)

## **AXE 2**

### **Gestion des organisations et stratégie hospitalière**

#### **Management en gestion de crise et post-crise**

- > Du 13 au 14 mars 2023 | AJACCIO Groupe 1
- + du 13 avril 2023 | AJACCIO Groupe 2 Intersession
- > Du 15 au 16 mars 2023 | BASTIA Groupe 2
- + du 14 avril 2023 | BASTIA Groupe 2 Intersession

#### **Projet cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage**

- > Webinaire : se sensibiliser à la cybersécurité
- > Mise en situation cyberattaque pour les bureaux d'entrées
- > Mise en situation cyberattaque dans un service de génie biomédical
- > Mise en situation d'une cyberattaque pour les services techniques
- > Mise en situation d'une cyberattaque pour les services de direction
- > Comment piloter un plan de continuité des activités
- > Formation-action : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

#### **Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins**

- > Du 14 au 16 juin 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 19 au 21 juin 2023 | BASTIA Groupe 2

## **AXE 3**

### **Management et ressources humaines**

#### **Se former aux techniques de l'entretien professionnel**

Module 1 – La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation

Module 2 – La formalisation du compte rendu

Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

*Toute l'offre de formation relative aux entretiens professionnels peut être déployée sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023*

## **AXE 4**

### **Qualité de vie au travail et gestion des risques**

#### **Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel**

- > Du 08 au 10 février 2023 | AJACCIO Groupe 1
- > Du 01 au 03 mars 2023 | BASTIA Groupe 2

#### **La communication positive**

- > Du 23 au 24 janvier 2023 | BASTIA Groupe 1
- > Du 26 au 27 janvier 2023 | AJACCIO Groupe 2

## Présentation

# Offre de formation en réalité virtuelle: Simango



## VR

**Organisé par**  
Simango

### Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

## Armoire à pharmacie

### Contexte

Ayant pour thème « Le circuit du médicament », cette action de formation en réalité virtuelle vise à améliorer les pratiques quotidiennes d'utilisation de l'armoire à pharmacie des soignants appliquées au système de double-dotation, en maîtrisant les étapes du processus: gestion quotidienne, commande, réception, contrôle, prescription, étiquettes.

### Objectifs

- > Contrôler l'intégrité des produits.
- > Ranger les produits selon les règles du fonctionnement de l'armoire plein-vide.
- > Réagir en cas d'absence de livraison.
- > Positionner l'étiquette à la bonne place.
- > Être réactif en cas d'erreur de picking.
- > Prendre les médicaments liés à une prescription.
- > Décaler l'étiquette au bon endroit, au bon moment.



## VR

**Organisé par**  
Simango

### Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque), plusieurs modules disponibles

## Chambre des erreurs virtuelle

### Contexte

Dans le cadre du Développement professionnel continu, la méthode de simulation en santé, et plus particulièrement ici en réalité virtuelle, permet de reproduire des situations ou des environnements de soins, pour enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques, et permettre de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels. Cet outil permet d'aborder la gestion des risques sans risque, de sensibiliser les professionnels aux bonnes pratiques, de promouvoir la culture sécurité et le travail d'équipe, et de favoriser le partage

d'expériences. Il s'agit de sensibiliser les professionnels de santé aux erreurs que l'on peut trouver dans une chambre de patient. On introduit des erreurs en nombre limité (7 maximum). Le professionnel de santé doit identifier les erreurs lors de son passage dans la « chambre des erreurs virtuelle » et répondre à des questions de type « Pourquoi est-ce une erreur ? » ou « Comment remédier à cette situation ? ».

### Objectifs

- > Comprendre des situations problématiques.
- > Améliorer sa capacité à les détecter.



## VR

**Organisé par**  
Simango

### Renseignements complémentaires

Formation en réalité virtuelle (casque)

## Bloc opératoire

### Contexte

En immersion dans un bloc opératoire ou dans une salle de préparation, formez-vous à sécuriser les différentes étapes de soins allant de la phase pré-opératoire jusqu'au post-opératoire.

### Objectifs

Réduire le nombre et la sévérité des événements indésirables graves et des événements indésirables associés aux soins.



## VR

**Organisé par**  
Simango

**Renseignements complémentaires**

Formation en réalité virtuelle (casque)

# Pose de voie veineuse périphérique

## Contexte

La pose d'un cathéter veineux périphérique est un acte de soin très fréquent (on estime à 25 millions le nombre annuel de cathéters veineux périphériques mis en place en France). Il peut être à l'origine d'infections locales ou systémiques, potentiellement sévères. La prévention de ces infections a fait l'objet de recommandations élaborées par la Société française d'hygiène hospitalière (SFHH) en partenariat avec la Haute autorité de santé (HAS), publiées en mai 2019. Les critères de qualité pour l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles dans le cadre du scénario VVP de Simango s'inspirent du Guide méthodologique : «Élaboration de critères de qualité pour l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles de la HAS».

Cependant, d'autres critères d'évaluation ont été ajoutés afin de rendre les données récoltées les plus complètes possible. En effet, chaque action réalisée tout au long du soin est évaluée et influe sur le résultat final.

## Objectifs

### Objectif général

> Diminuer les risques infectieux chez les patients porteurs de cathéters veineux périphériques.

### Objectifs pédagogiques

- > Standardiser la pratique de préparation du médicament, de pose et d'entretien des cathéters veineux périphériques.
- > Respecter les bonnes pratiques et appliquer les précautions standard.



## VR

**Organisé par**  
Simango

**Renseignements complémentaires**

Formation en réalité virtuelle (casque)

# Sécurité transfusionnelle

## Contexte

Cette formation porte sur la thématique de «l'hémovigilance». Elle permet d'acquérir et de revoir des connaissances afin de standardiser le protocole de la sécurité transfusionnelle.

## Objectifs

Réduire le nombre et la sévérité des Événements indésirables, améliorer la sécurité des patients et permettre à l'apprenant de s'auto-évaluer lors de l'administration d'une transfusion auprès d'un patient, en regard des risques liés à l'hémovigilance.



## VR

**Organisé par**  
Simango

**Renseignements complémentaires**

Formation en réalité virtuelle (casque)

# Sécurité incendie

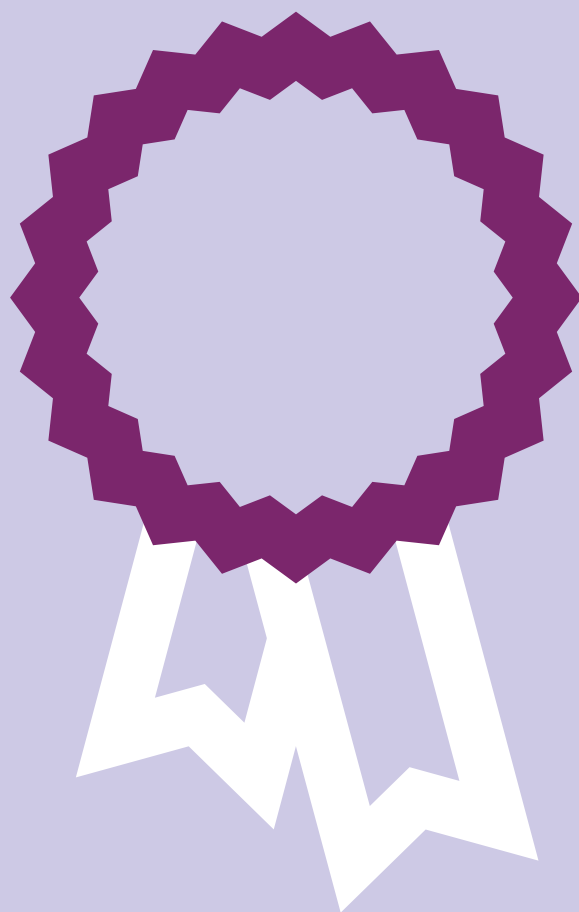
## Contexte

Simulez un départ de feu et apprenez les différentes étapes pour choisir le bon extincteur, savoir réagir et procéder à l'évacuation d'un patient.

## Objectifs

Acquérir les connaissances théoriques et les pratiques élémentaires en matière de sécurité incendie dans les établissements de soin.

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



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

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

1.

**Prise en charge  
du patient  
et qualité  
des soins**

# AFR

**Public**

Professionnels de santé de la FPH pouvant être en contact ou prendre en charge des patients atteints de handicap psychique, et/ou déficience intellectuelle

**Organisé par**

Infor Santé

**Durée**

14 heures

**Dates et lieux****Groupe 1**

4 et 5 Avril 2023

Ajaccio

**Groupe 2**

Les 23 et 24 mai 2023

Bastia

# Accompagnement de la déficience intellectuelle

**Contexte**

Le handicap psychique résulte d'un fonctionnement particulier des fonctions psychiques. Son évolution est très variable dans le temps ; contrairement au handicap mental ou d'une déficience intellectuelle qui reste stable dans le temps. La prise en charge d'un patient présentant de manière simultanée cette double problématique peut s'avérer complexe dans l'accompagnement de ce dernier et dans sa prise en charge médicale. De ce fait, il est indispensable d'apporter des éclairages théoriques aux situations vécues par les professionnels du secteur sanitaire et médico-social confrontés au quotidien à ces interrogations, afin de leur apporter des éléments pour mieux comprendre et accompagner les patients atteints par ce handicap.

**Programme****JOUR 1**

- > Comprendre les notions de handicap psychique et de déficience intellectuelle.
- > Prendre conscience de ses représentations sur la déficience intellectuelle, le handicap psychique et les différents troubles associés.
- > Définir et connaître les différents types de handicap.
- > Déficiences intellectuelles, handicap mental.
- > Maladie mentale, troubles psychiques et handicap psychique.
- > Clarification sémantique : différencier les différentes pathologies et leurs effets.
- > Les troubles du neurodéveloppement.
- > Les troubles psychiques, et au-delà des troubles... Certains comportements.

**Objectifs**

- > Comprendre les notions de handicap psychique et de déficience intellectuelle.
- > Différencier les différentes pathologies et leurs effets.
- > Reconnaître et évaluer les besoins spécifiques des personnes handicapées psychiques.
- > Repérer les modalités d'accompagnement facilitantes.

- > FOCUS sur : la prise en charge et conduites à tenir en équipe pluridisciplinaire notamment en situation de crise.
- > Les impacts des troubles sur : soi/l'utilisateur lui-même et les relations.

**JOUR 2**

- > Reconnaître et évaluer les besoins spécifiques des personnes handicapées psychiques.
- > Des besoins de chaque humain / patient / résident / usager, au besoin de la personne handicapée psychique : les spécificités.
- > Repérer les modalités d'accompagnement facilitantes.
- > La réflexion éthique et déontologique dans le quotidien.
- > L'influence des comportements dans la relation à l'autre.

- > Analyse de nos propres comportements et attitudes, identification de nos modes de réaction.
- > Les difficultés rencontrées par les professionnels.
- > Le cadre de l'accompagnement : les modalités.
- > Les différentes réponses thérapeutiques pouvant être apportées aux personnes.



# AFR

### Public

Tout professionnel du secteur sanitaire, médico-social et social

### Organisé par

Hysope Forse

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Les 30 et 31 mars 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Les 3 et 4 avril 2023

Bastia

#### Groupe 3

Les 11 et 12 mai 2023

Ajaccio

#### Groupe 4

Les 15 et 16 mai 2023

Bastia

# Bienveillance, de l'intention à la pratique

### Contexte

La bienveillance ne se réduit pas à l'absence de maltraitance, ni à sa prévention ; c'est une culture et une démarche volontariste qui repose sur une éthique, promeut le bien-être et le développement des personnes accueillies, dans le souci permanent du respect de leur dignité, de leurs droits et libertés.

Une bonne pratique professionnelle constitue la colonne vertébrale de la déclinaison opérationnelle de la culture de la bienveillance au sein des établissements et rend ainsi la démarche de bienveillance indissociable du mouvement d'amélioration continue de la qualité d'accueil. Il s'agit de s'approprier des repères dans les postures quotidiennes, pour développer une culture de la bienveillance au service de la qualité et de l'accompagnement dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

### Objectifs

- > Appréhender le phénomène de la maltraitance dans toutes ses composantes (formes, facteurs de risque, traitements).
- > Partager les fondamentaux de la culture de la bienveillance.
- > Connaître les bonnes pratiques de bienveillance au sein de son service ou établissement.

### Programme

#### 1 : Acquisition ou perfectionnement de connaissances ou compétences

- > Contexte législatif et institutionnel
- > De la maltraitance à la Bienveillance
- > Prendre conscience de son fonctionnement individuel

#### 2 et 3 : Evaluation des pratiques professionnelles/ Travail d'intersession

- > Prendre soin : un positionnement professionnel
- > Le positionnement en Bienveillance
- > Les méthodes et techniques relationnelles efficaces pour la personne et pour soi
- > La place de la famille et des proches

- > L'éthique autour de la prise en soins du patient/résidant dans le respect de ses droits

#### Préparation au travail d'intersessions

- > Repérer ses aptitudes et ses difficultés au regard des compétences à acquérir
- > Exercices et méthodologie donnés, à expérimenter dans la pratique professionnelle
- > Méthodologie pour rendre compte de ses expérimentations lors de la deuxième session

#### 4 : Mise en place et suivi des actions d'amélioration

- > Utiliser les outils de communication adaptés à chaque situation
- > Renforcer l'efficacité du travail en équipe dans une culture de Bienveillance
- > Comité Bienveillance
- > Chartre de Bienveillance
- > Axes d'amélioration

# AFR

### Public

Tous professionnels paramédicaux et direction des soins

### Organisé par

Ethicare

### Durée

14 heures

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Les 6 et 7 juin 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Les 8 et 9 juin 2023

Bastia

# La responsabilité juridique des professionnels paramédicaux [Ethicare]

## Contexte

Les professionnels paramédicaux doivent répondre aux exigences de plus en plus soutenues en termes de connaissances juridiques. Ainsi, même dans les actes les plus courants de leurs professions, la maîtrise des connaissances juridiques devient indispensable. Aujourd'hui, les professionnels de santé ont souvent l'impression d'être responsables des événements qui surviennent dans leur établissement, avec un engagement de leur responsabilité personnelle. À l'inverse, le travail en équipe de soins rend difficile l'appréciation des responsabilités des uns et des autres. Les paramédicaux se sentent également protégés par leur statut, en exerçant sous l'autorité du médecin ou de leur encadrement. Il est essentiel de leur apporter des éléments de connaissances sur la réalité de leur responsabilité juridique en clarifiant leur niveau de responsabilité. Il est donc pertinent de dépasser le cadre législatif pour appréhender des situations quasi-quotidiennes : droits des usagers, secret professionnel, refus de soins, répartition des tâches au sein de l'équipe médicale (incluant bien évidemment la problématique du glissement des tâches).

## Objectifs

- > Optimisez les connaissances juridiques dans la pratique quotidienne des professions paramédicales.
- > Connaître les évolutions en termes de responsabilité juridique des professionnels paramédicaux.
- > Appréhender les diverses implications susceptibles d'intervenir au quotidien dans l'exercice des fonctions du professionnel paramédical.
- > Connaître ses limites de compétence et les risques de dépassements.
- > Savoir identifier les moments à risque.

## Programme

### Quand les droits des patients deviennent des obligations pour les soignants.

- Du patient sujet au patient acteur de sa santé
- > Les droits du patient 2002.
  - > Les droits du patient en fin de vie.
  - > Obligation d'informer et consentement.
  - > Refus de soin.
  - > Respect de la volonté du patient.
  - > Personne de confiance.

### Les principes de la responsabilité juridique.

- Les différents types de responsabilité : civile, pénale, disciplinaire
- > La notion de faute.
  - > Le cas d'irresponsabilité du soignant.
  - > Réparation du préjudice.

### Responsabilité déontologique et éthique.

- Éthique et bio-éthique
- > Les règles de déontologie.
  - > Place et rôle du Comité d'éthique.

### Place et rôle de chaque professionnel dans le respect des règles.

- Équipe et encadrement
- > La coopération entre les professionnels de santé.
  - > Le droit de prescription médicale.
  - > Les règles de la transmission.
  - > Encadrement et responsabilités des stagiaires.

# AFR

### Public

Professionnels au contact des personnes dépendantes

### Organisé par

Advitam

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Les 21 et 22 mars 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Les 23 et 24 mars 2023

Bastia

# Manutention des personnes dépendantes

## Contexte

La mobilisation fait partie intégrante du processus de prise en charge des patients et des usagers. Elle participe au maintien de l'autonomie de chaque individu grâce à la prise en compte de ses capacités à maintenir ou à améliorer. Outre l'aspect technique, elle fait appel aux compétences d'accompagnement des professionnels. Il est impératif de permettre aux participants de repérer les situations à risques liées à la mobilisation des personnes en perte d'autonomie et de réaliser les gestes adéquats assurant la sécurité de la personne accompagnée et sa propre sécurité, d'une part, et d'autre part, d'en faire un acte de « soins » individualisé.

## Programme

Présentation du matériel de manutention autour des différentes thématiques : lit, fauteuil, marche, aides technologiques

### Responsabilité des soignants

**Améliorer les pratiques de mobilisation pour les personnes âgées en se préservant** Étude des procédures types de manutention autour du matériel : procédures au lit, conduite à tenir et procédure en cas de chute au sol

Appréhender les troubles du comportement et le positionnement professionnel à tenir : attitude, juste distance

## Objectifs

- > Présentation du matériel de manutention autour des différentes thématiques : lit, fauteuil, marche, aides technologiques.
- > Responsabilité des soignants.
- > Améliorer les pratiques de mobilisation pour les personnes âgées en se préservant.
- > Étude des procédures types de manutention autour du matériel : procédures au lit, conduite à tenir et procédure en cas de chute au sol.
- > Appréhender les troubles du comportement et le positionnement professionnel à tenir : attitude, juste distance.

### Synthèse du travail d'intersession :

- > Retour sur l'expérimentation des pratiques lors de situations professionnelles vécues dans l'établissement,
- > Études des cas rencontrés par les participants pendant l'intersessions.

**Renforcement des gestes professionnels spécialisés par la pratique, l'observation et le ressenti en tant que personne âgée grâce à l'utilisation de simulateurs de vieillissement,**

**Être acteur de la qualité de vie au travail dans son quotidien**

## TEMPS D'INTERSESSION

# AFR

### Public

Personnels soignants exerçant en établissements et services de psychiatrie

### Organisé par

Anaxis Santé

### Durée

14 heures

# Prise en charge de la douleur en psychiatrie [Anaxis Santé]

## Contexte

La prise en charge de la douleur est une priorité de santé publique chez les personnes vulnérables.

Les symptômes psychiques et les difficultés de communication complexifient la prise en charge de la douleur en psychiatrie. Il s'avère donc indispensable de former nos professionnels de santé afin de leur permettre de mieux comprendre la douleur et ses modalités d'expression chez les patients.

## Objectifs

- > Poser le cadre et les enjeux de la prise en charge de la douleur en psychiatrie.
- > Savoir appréhender et évaluer la douleur, sa typologie et ses signes.
- > Identifier les moyens thérapeutiques de prise en charge de la douleur.
- > Comprendre les liens entre souffrance psychique et douleur physique.
- > Prendre conscience de l'aspect multidimensionnel de la douleur.
- > Établir des axes d'amélioration des pratiques de la prise en charge.

## Programme

### JOUR 1

- > Les représentations et les attentes des professionnels.
- > La douleur physique.
- > La prise en charge de la douleur dans les soins.
- > La souffrance psychique, morale et la douleur morale, de quoi parle-t-on ?
- > Les signes et facteurs de la souffrance psychique.
- > L'intrication de la souffrance psychique et de la douleur physique.

### JOUR 2

- > Entre plainte et « plainte ».
- > Les ressentis des professionnels.
- > La prise en charge des patients.

## AFN

**Public**

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

**Organisé par**

Grieps

**Durée**

21 heures

**Renseignements  
complémentaires**

Les lieux et dates seront  
définis ultérieurement.

## Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

**Contexte**

Aujourd'hui, la France compte 1,5 million  
de personnes de 85 ans et plus.

À l'horizon 2050, elles seront 4,8 millions,  
ce qui donne la mesure des enjeux du secteur  
et du défi que représente le vieillissement  
de la population et le besoin de prise en soins  
des personnes âgées dans toutes ses dimen-  
sions et dans toute son ampleur.

La concertation nationale « Grand âge  
et autonomie 2019 » met en avant le soutien  
nécessaire aux professionnels du secteur,  
notamment la nécessité d'adapter les forma-  
tions aux évolutions des besoins des personnes  
âgées.

Or le séjour hospitalier peut être un facteur  
d'aggravation de la perte d'autonomie comme  
l'a indiqué la Haute autorité de santé en 2017  
dans son guide sur les points-clés d'organisa-  
tion des parcours.

Il est ainsi nécessaire d'améliorer un certain  
nombre de pratiques et d'organisations au sein  
des établissements de santé et d'adopter une  
approche adaptée à la personne âgée pour  
réduire les risques liés à l'hospitalisation.

**Objectifs spécifiques**

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

**Programme****JOUR 1**

- > Définir et déterminer les  
problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens  
de repérage du syndrome  
de fragilité.
- > Adapter une approche  
soignante appropriée.

**JOUR 2**

- > Identifier et prévenir les  
principaux risques liés à  
l'hospitalisation des  
personnes âgées.
- > Savoir intégrer l'aidant  
comme partie prenante.

**JOUR 3**

- > Optimiser les parcours  
intra-hospitalier.
- > Mobiliser l'expertise  
gériatrique.
- > Savoir préparer la sortie  
d'hospitalisation.

# AFN

### Public

Professions médicales et paramédicales, directions

### Organisé par

SPH Conseil

### Durée

14 heures

### Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

# La relation patient soignant à l'ère du digital: la santé connectée

## Contexte

Dans un système de santé connecté, la prise en charge du patient combine l'innovation technologique et les systèmes d'information afin d'améliorer la qualité des soins. Grâce à une meilleure gestion de l'information et une meilleure collaboration entre les soignants, les établissements de santé tendent vers une plus grande efficacité. Ce système permet également un échange d'informations transparent qui peut être effectué rapidement et facilement. À cette fin, les professionnels de santé doivent avoir connaissance et maîtriser les enjeux de la santé connectée et les nouvelles méthodes d'échanges avec le patient.

## Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- > Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- > Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

## Programme

### JOUR 1

- > Matin : maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > Après-midi : identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.

### JOUR 2

- > Matin : analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et les pratiques professionnelles.
- > Après-midi : anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

## AFN

**Public**

Sages-femmes et médecins (généralistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétricaux), qu'ils exercent en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral

**Organisé par**

Formavenir  
Performances

**Durée**

14 heures par module

## L'entretien prénatal précoce

**Contexte**

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

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le contenu de cet entretien a fait l'objet de recommandations de la Haute autorité de santé en 2005 et 2006 dans le cadre de la préparation à la naissance. Toutefois seules 28,5% des femmes ont déclaré avoir bénéficié d'un entretien prénatal précoce lors de l'enquête nationale périnatale de 2016.

**Objectifs**

- > Connaître les principes et objectifs/enjeux de l'EPP (faire le point sur tous les aspects de la grossesse et les éventuels besoins d'accompagnement, prévention des risques obstétricaux et des troubles du développement précoce de l'enfant, éveil à la parentalité, etc.).
- > Appréhender la place de l'EPP dans le parcours des 1000 premiers jours.
- > Maîtriser le déroulement d'un EPP (de sa réalisation à la synthèse, communication à l'adresseur et au médecin traitant, modalités d'orientation et outils à disposition).
- > Identifier les compétences du patient et le positionner en tant que partenaire de soins.
- > Repérer les dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Maîtriser la communication liée à l'EPP : entretien motivationnel, règles organisant les communications interprofessionnelles et l'élaboration d'un réseau personnalisé de soins, savoir communiquer sur l'EPP.

**Programme****MODULE 1**

L'ENTRETIEN PRÉNATAL  
PRÉCOCE : FORMATION  
SOCLE

**JOUR 1**

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes/couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psycho-affectif, social) de la femme/du couple.
- > Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

**JOUR 2**

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.
- > Construction des modalités de transmission aux autres professionnels.
- > Co-définition du parcours de soins avec la femme/le couple en fonction de ses/leurs besoins.
- > Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville/Hôpital/PMI.

**MODULE 2**

Voir programme  
en page suivante.

# AFN

### Public

Sages-femmes et médecins (généralistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétricaux), qu'ils exercent en établissement de santé public ou privé, dans un service de Protection maternelle et infantile (PMI), un réseau de santé périnatal, une structure médico-sociale ou en libéral

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

14 heures par module

# L'entretien prénatal précoce

### Contexte

Les professionnels amenés à suivre les femmes enceintes ou couples peuvent identifier des vulnérabilités de plusieurs ordres (médical, psycho-affectif, psychologique, ou en lien avec des situations de handicap, ...) qui demandent une personnalisation de l'accompagnement au regard des besoins spécifiques des femmes / couples accompagnés.

Dans ce cadre, le travail en réseau et la coordination des différents professionnels exerçant dans le champ de la périnatalité des secteurs sanitaire, social et médico-social sont primordiaux.

L'enjeu est alors de pouvoir analyser ses pratiques professionnelles, en lien avec ces modalités de coordination avec les différents acteurs du territoire concernés et de mobiliser/ solliciter les leviers possibles pour réaliser un travail en réseau optimal répondant aux besoins des femmes/couples

### Objectifs

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

### Programme

#### MODULE 2

*L'ENTRETIEN PRÉNATAL PRÉCOCE : ACCOMPAGNER LES FEMMES/COUPLES EN SITUATION COMPLEXE*

#### JOUR 1

> Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples; analyse de pratiques et RETours d'EXpériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.

> Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.

> Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau ; coordination sanitaire et médico-sociale : quelles modalités de réponse/quelles

stratégies d'accompagnement ?

> Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

#### JOUR 2

> Identifications des besoins possibles des futures mères/ parents.

> Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère/ couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.

> Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique? Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.

> Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risque ou complexes.



# AFN

### Public

IDE et AS, Auxiliaires de puériculture (AP) de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques; IDE, IADE, IBODE, IDE puériculteurs/trices, AS, AP, cadres de santé d'autres services, expérimentés en soins critiques, volontaires pour la réserve de renfort; masseur-kinésithérapeutes des services de réanimation adultes et pédiatriques ou volontaires

### Organisé par

Marché en cours

### Renseignements complémentaires

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

# Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques

### Contexte

La crise de la Covid-19 a mis en tension le système de santé et la capacité d'accueil en réanimation/soins critiques des adultes. Si des solutions de renforcement et d'extension du nombre des lits de réanimation ont pu être organisées, la principale limite de cette stratégie a été l'adéquation nécessaire entre les soignants compétents en réanimation disponibles, notamment infirmiers (IDE) et aides-soignants (AS), et le nombre de patients à prendre en charge.

Si la Covid-19 a surtout mobilisé les services de soins adultes, on imagine qu'en cas de crise touchant les enfants, le système de santé serait confronté aux mêmes limites capacitaires et en compétences, et de façon encore plus prégnante.

L'environnement hautement technique en réanimation et la gravité de l'état des patients et risques vitaux, la confrontation des professionnels à des situations humaines et psychologiques difficiles, requièrent des compétences professionnelles éprouvées pour garantir la qualité et la sécurité des soins.

### Objectifs

Pour les établissements :

- > pouvoir constituer et pérenniser une équipe de renfort de l'établissement ou du GHT, mutualisée sur le territoire, pour contribuer à la flexibilité de l'organisation des services de soins critiques en cas de besoins exceptionnels et faciliter des répit aux soignants en poste ;
- > améliorer les pratiques, la fluidité et la flexibilité des organisations, facilitant la capacité collective d'adaptation aux fluctuations d'activité ;
- > sécuriser l'engagement des soignants volontaires par une mise en adéquation entre les compétences socles de réanimation/soins critiques acquises et la modalité de la mobilisation de la réserve de renfort ;
- > développer la dynamique d'équipe et l'intelligence collective pour améliorer les réponses aux besoins des patients, en lien avec les autres services impliqués : accueil et continuité des soins, relation d'aide.

# AFN

### Public

Tout personnel médical, paramédical, social

### Organisé par

Grieps

### Durée

21 heures

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Du 11 au 13 octobre 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Du 18 au 20 octobre 2023

Bastia

# Précarité et rupture des parcours de soins

### Contexte

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soins des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

### Objectifs

Objectif général :

> collaborer à l'anticipation du suivi des soins et des besoins spécifiques de la personne en situation de précarité à sa sortie afin d'éviter les ruptures de parcours.

Objectifs spécifiques :

- > définir la précarité, toutes les formes qu'elle peut prendre, et l'auto-exclusion ;
- > repérer les signes de la précarité ;
- > caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale ;
- > mettre en œuvre l'alliance thérapeutique ;
- > identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régional ;
- > décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures ;
- > identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

### Programme

En amont :

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

#### JOUR 1

> La précarité, de quoi parlons nous ?

#### JOUR 2

> Les démarches de prise en soins des situations de précarité.

#### TRAVAIL D'INTERSESSION

- > Décrire une situation de soins : de l'accueil au suivi en individuel.
- > Analyser la situation selon la matrice : force/faiblesse/opportunité/menace.

#### JOUR 3

- > L'élaboration d'un parcours de soins coordonnés.
- > Suivi post-formation.

# AFN

### Public

Professionnels du médical, paramédical et social

### Organisé par

Association interdisciplinaire post-universitaire de sexologie (AIUS)

### Durée

21 heures

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Les 7 et 8 Février 2023

Bastia

#### Groupe 2

20 Mars 2023

Bastia

# Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle

### Contexte

Le plan national de santé publique « **priorité prévention** » et la **feuille de route à trois ans** de la stratégie nationale de santé sexuelle (2018-2020) ont fait de la prévention et de la promotion dans le domaine de la santé sexuelle des enjeux majeurs.

La Stratégie nationale de santé sexuelle (SNSS) propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du sida d'ici 2030.

La feuille de route santé sexuelle inclut les actions de mise en œuvre de la stratégie nationale de santé sexuelle d'ici 2020.

Dans son premier axe « Améliorer l'information et la formation dans le domaine de la santé sexuelle » elle a inscrit comme action n°2 :

« Former les professionnels de santé à la santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire ».

### Objectifs

Objectif général :

> **aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives.**

Objectifs spécifiques :

- > définir les concepts de santé sexuelle et reproductive et de droits humains ;
- > utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques ;
- > délivrer des informations actualisées dans le cadre de la prévention y compris primaire ;
- > identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ;
- > adopter une attitude de bienveillance pour éviter les stigmatisations et les discriminations ;
- > accompagner le patient à renforcer son autonomie et sa capacité d'agir sur sa santé sexuelle ;
- > repérer les personnes et structures ressources internes et externes ;
- > analyser sa pratique professionnelle.

### Programme

#### JOUR 1

##### Base théorique

- > Cadre, contexte
- > Définitions : santé sexuelle et reproductive, sexualité humaine, vie sexuelle et intime, sexologie, médecine sexuelle. Présentation des textes de référence
- > De la prévention à la promotion de la santé
- > Les indicateurs, déterminants, et objectifs spécifiques en santé sexuelle

##### Bases fondamentales de la santé sexuelle

- > Notions clés de sexualité humaine (approche intégrative biopsychosociale)
- > Principales problématiques sexuelles

- > Approche populationnelle (publics vulnérables et enjeux particuliers)

#### JOUR 2

##### De la théorie à la pratique : Compétences professionnelles individuelles et collectives

- > Comment parler de sexualité en établissement de soins ?
- > Comment parler de sexualité à 3, c'est-à-dire avec un interprète professionnel dans la situation de personnes peu ou pas francophones ?
- > Plainte, symptôme, demande, diagnostic : contextualiser, comprendre la plainte, la demande et la souffrance de la personne.

- > Comment parler du développement sexuel aux enfants et aux adolescents ?
- > Comment intervenir ?

#### JOUR 3

##### Renforcement des pratiques

- > Retour d'expérience sur les pratiques, accompagnement de projets et analyse des pratiques professionnelles autour de situations pratiques et de difficultés rencontrées par les stagiaires

# AFN

### Public

Personnel médical  
Personnel soignant  
Personnel de direction  
autorisé en psychiatrie

### Organisé par

INFOR SANTE

### Durée

21 heures

### Dates et lieux

> Le 13 avril 2023  
(Démarre dans 4 mois) ,  
AJACCIO  
Groupe 1 Intersession  
> Du 10 mai 2023  
au 11 mai 2023  
(Démarre dans 5 mois) ,  
AJACCIO  
Groupe 2  
> Du 30 mai 2023  
au 31 mai 2023  
(Démarre dans 6 mois) ,  
AJACCIO  
Groupe 1  
> Le 31 mai 2023  
(Démarre dans 6 mois) ,  
AJACCIO  
Groupe 2 Intersession

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

### Contexte

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques. Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

### Programme

#### JOUR 1

- > Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique
- > La crise :
  - Concepts et représentations
  - Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence
  - Les signes précurseurs
- > L'analyse des événements à postériori : en équipe et au niveau institutionnel

#### JOUR 2

- > Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence
- > La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque
- > L'isolement et la contention :
  - les bonnes pratiques
  - Les fonctions de l'isolement et de la contention
  - Soigner, même avec la contention

### Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe

- Arbre décisionnel – prise de décision de déclenchement de la procédure
- Mise en œuvre
- Suivi

### INTERSESSION

- > Option 1 : Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention
- > Option 2 : Etude de cas réel

### JOUR 3

- > Retour d'expérience sur les travaux d'intersession
- > Réflexion d'équipe
  - Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte
  - L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles
  - Les outils de la réflexion d'équipe
  - Évaluation de la formation

# 2.

## **Gestion des organisations et stratégie hospitalière**

# AFR

### Public

Tout agent en situation d'encadrement

### Organisé par

Déméter Santé

### Durée

21 heures

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Les 13 et 14 mars 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Les 15 et 16 mars 2023

Bastia

#### Groupe 3

13 avril 2023

Ajaccio

#### Groupe 4

14 avril 2023

Bastia

# Management en gestion de crise et post-crise

## Contexte

La crise est là quand les capacités conventionnelles de fonctionnement de l'établissement sont dépassées. Ainsi, peu importe qu'elle vienne de l'extérieur (crise sanitaire, catastrophe naturelle, etc.) ou de l'intérieur (conflits sociaux, événements indésirables, etc.), qu'elle soit prévisible ou non, la crise est une situation extrême qui menace la nature même de l'organisation (activités, fonctionnement, etc.).

L'ensemble des professionnels impliqués sont amenés à un profond dépassement de soi. Dans une situation de crise et post-crise, les attentes autour des encadrants sont particulièrement fortes : soutenir l'équipe, prendre des décisions, savoir prendre du recul, être force de proposition, et bien d'autres. Dans l'environnement de plus en plus incertain qui pèse sur nos sociétés aujourd'hui, il est non seulement crucial de développer une culture du risque mais également une véritable culture du management de crise. L'adhésion à cette culture du risque et du management de crise doit se faire à tous les échelons de l'établissement.

## Objectifs

- > Connaître les différentes étapes de la gestion de crise.
- > Prendre du recul et accompagner les équipes dans le changement.
- > Savoir décider dans un environnement incertain.
- > Communiquer en période de crise.
- > Planifier et piloter la sortie de crise.
- > Mettre en place des outils pour prévenir les situations de crise.

## Programme

### Développer une approche pragmatique et opérationnelle de la gestion de crise

- > La notion de crise, ses causes, ses conséquences.
- > La Situation sanitaire exceptionnelle (SSE).
- > Dispositifs de planification de la réponse aux SSE.

### Faire face et accompagner les équipes

- > Le rôle de l'encadrant.
- > L'accompagnement des agents et des équipes.
- > Compétences et qualités relationnelles à mobiliser.
- > Management de la résilience.
- > La prise de décision en situation d'incertitude.

### Communiquer en période de crise et sortir de la crise

- > Les réponses émotionnelles et les mécanismes de défense des professionnels de santé.
- > Argumentation, négociation, régulation, médiation.
- > La place et le rôle de l'encadrement.
- > Maîtriser sa communication et lui donner du sens.

### Planifier et piloter la sortie de crise

- > L'anticipation de la sortie de crise.
- > Le management de la phase post-crise.

### Mutualiser les compétences pour être mieux préparé.

- Démarche d'amélioration continue et gestion des risques
- > Les outils, méthodes, processus d'évaluation et de mesure des risques.
  - > Réflexion sur les menaces potentielles pouvant entraîner une prochaine situation de crise.
  - > Élaboration de scénarios et de stratégies de réponse à la prochaine crise.

# AFR

Organisé par  
En cours de consultation

Durée  
30 heures

## Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage

### Contexte

Les établissements de santé sont des cibles particulièrement vulnérables aux cyberattaques, comme l'illustre l'augmentation des attaques par rançongiciel qui les affectent actuellement, avec en particulier pour conséquence la perturbation du fonctionnement des services médicaux, dans un contexte de crise sanitaire grave. En cohérence avec la feuille de route stratégique du numérique en santé de «Ma santé 2022», un plan de renforcement de la cybersécurité des hôpitaux a été validé en juin 2019, appuyé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

En lien avec l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et l'Agence du numérique en santé (ANS), le ministère de la Santé déploie un plan de formation pour outiller les directions des établissements de santé (et GHT) dans la préparation et l'accompagnement de leurs équipes (personnel médical et non médical) au risque cyber. C'est dans cette même logique que l'Anfh veut proposer différents outils de sensibilisation, de formation et d'entraînement à la gestion de crise cyber pour ses établissements adhérents.

### Programme

#### MODULE 1

WEBINAIRE –  
« SE SENSIBILISER À  
LA CYBERSÉCURITÉ »

Durée 2 heures

#### Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et prendre la mesure des conséquences pour les établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.

#### Programme

##### Les cybercriminels et la cybercriminalité

- > Comprendre les motivations des cybercriminels.
- > Découvrir quelques attaques du milieu de la santé.

##### Les cyberattaques

- > Comprendre les conséquences pour les établissements de santé.

##### Les mails malveillants

- > Détecter une tentative d'hameçonnage (phishing).
- > Titres et liens qui poussent à l'action.
- > Expéditeur.
- > Liens douteux (et comment reconnaître un lien qui cherche à piéger).
- > Les pièces jointes.
- > Les fichiers les plus utilisés par les cybercriminels (documents Office avec macro, archives, PDF, etc.).

- > Les conséquences en cas d'ouverture.
- > Les bons réflexes suite à un mail malveillant.
- > Signaler le mail.
- > Se manifester en cas de clic, d'ouverture de PJ, etc.

## Axe 2

## Gestion des organisations et stratégie hospitalière

### MODULE 2

#### MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES BUREAUX DES ENTRÉES

##### Public

Tout personnel du bureau des admissions

##### Contexte

Le bureau des admissions est le point d'entrée d'un établissement de santé. Il est le premier échelon de la prise en charge du patient et, sans cet échelon, il est impossible d'initier la prise en charge. Cela rend ce service particulièrement vulnérable en cas de cyberattaque : son activité étant quasiment entièrement informatisée, une paralysie des systèmes d'information de l'établissement entraînerait l'incapacité d'accueillir les patients dans une logique de sécurité des soins et d'identitévigilance. Anticiper, savoir réagir avec rapidité, mettre en place des actions adaptées sont de réelles compétences à acquérir pour ces services.

##### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé et plus particulièrement dans son service.
- > Lister les outils SI utilisés dans son service et les risques associés à chaque outil qui dysfonctionnerait.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- > Reconnaître une situation de cyberattaque.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

##### Programme

###### Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.

### MODULE 3

#### MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE DANS UN SERVICE DE GÉNIE BIOMÉDICAL

##### Public

Tout personnel du service biomédical

Durée 7 heures

##### Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement avec le développement de nouveaux outils numériques et l'arrivée de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot d'avantages, mais aussi d'inconvénients et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus aujourd'hui à prendre à la légère. En effet, s'il y a dix ans une panne informatique pouvait engendrer des désagréments passagers, elle peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

C'est pourquoi il devient important de préparer les personnels aux cyberattaques en leur donnant un ensemble de pratiques, protocoles et méthodes à mettre en place afin de pouvoir anticiper et se préparer en amont d'une cyberattaque ou d'un incident technique sur le SI.

##### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique.
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance).
- > Définir un protocole de mise au rebus des disques durs contenant des données de santé.
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

##### Programme

###### Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.

### MODULE 4

#### MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES SERVICES TECHNIQUES

##### Public

Tout personnel du service technique

Durée 7 heures

##### Contexte

Les établissements sont équipés de différents systèmes dont la maintenance est à la charge des services techniques. Ces systèmes cohabitent avec le SI et les agents du service technique sont amenés à gérer ou à intervenir sur des appareils reliés au SI de l'établissement. La vidéo-surveillance, les appareils d'automatisation, les ascenseurs, les magasins de stockage des médicaments, etc., peuvent être des portes d'entrée pour les pirates informatiques et les agents concernés doivent à la fois connaître les risques et les réactions appropriées en cas de cyberattaque.

##### Objectifs

- > Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- > Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique.
- > Connaître le risque de piratage des appareils.
- > Être confronté à des scénarios d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- > Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

##### Programme

###### Contenu en cours de finalisation

Programmes différents selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.



## Axe 2

## Gestion des organisations et stratégie hospitalière

### MODULE 5

MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES SERVICES DE DIRECTION

**Durée** 7 heures

#### Contexte

L'équipe de direction d'un établissement, sera au cœur de la chaîne décisionnelle en cas de piratage informatique ou cyberattaque. Cependant, ils ne sont pas des professionnels des SI et doivent pouvoir communiquer efficacement avec le SSI pour prendre les bonnes décisions. De même, ils devront pouvoir être dans une collaboration efficace avec les cadres, afin d'assurer le meilleur fonctionnement possible en mode dégradé. Pour ce faire, les prérogatives de chaque activité doivent être connues et une chaîne de décision claire doit être établie.

#### Objectifs

- > Définir la chaîne de décision et le rôle de chacun en cas d'attaque.
- > Travailler sur un protocole d'action.

### MODULE 6

COMMENT PILOTER UN PLAN DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

**Durée** 7 heures

#### Public

Personnel d'un même domaine d'activité et personne(s) de la direction des services informatiques en charge de l'applicatif du domaine

#### Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de continuité des activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarios de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de continuité des activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

#### Objectifs

- > Acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de continuité des activités spécifiques à son domaine.
- > Assurer le lien entre les services de soins et le service informatique.

### MODULE 7

FORMATION-ACTION : SIMULER UNE ATTAQUE/DÉFENSE POUR LES AGENTS DES SERVICES INFORMATIQUES

#### Public

Professionnels des SI, équipe SSI et administrateurs

#### Contexte

Les professionnels des SI sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque « tout plante ». À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

#### Objectifs

- > Entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarios de cyberattaque, en fonction d'environnements types.

# AFN

### Public

Tout professionnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil – Facturation – Recouvrement)

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
21 heures

**Dates et lieux**  
**Groupe 1**  
Du 14 au 16 juin 2023  
Ajaccio  
**Groupe 2**  
Du 19 au 21 juin 2023  
Bastia

# Les incontournables de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des soins

### Contexte

Les actions de transformation et de simplification de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements de santé conduisent, dans un contexte de virage numérique, à faire évoluer les activités réalisées par les équipes administratives hospitalières tout au long de la chaîne.

Il s'agit donc de permettre aux personnels concernés d'actualiser leurs connaissances et d'adapter leurs méthodes de travail. L'enjeu de sécurisation des recettes, prégnant pour l'ensemble des établissements de santé du territoire national, et la responsabilité accrue des équipes administratives dans cet objectif, invitent à conjuguer performance des organisations et professionnalisation des acteurs. Cette sécurisation passe en particulier par une meilleure valorisation des recettes, une baisse des impayés et donc une maîtrise des pertes sur créances ou des Admissions en non-valeur (ANV).

Dans ce contexte, la gestion des compétences des acteurs de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement, constitue un enjeu majeur du programme national Simphonie piloté par la DGOS afin d'outiller les établissements de santé dans cette démarche.

### Objectifs

Objectifs spécifiques :

- > identifier les enjeux, les grands principes de financement et d'organisation ;
- > expliquer les règles de facturation en fonction du type de couverture et du type de risque ;
- > analyser les erreurs de gestion, en rechercher les causes et les corriger ;
- > instruire un dossier en respectant les règles d'identitovigilance ;
- > accomplir les formalités d'état civil (naissances et décès) appropriées ;
- > expliquer au patient la facturation de son dossier et les éventuels reste à charge ;
- > détecter les situations de non prises en charge et les conduites à tenir ;
- > établir une relation adaptée avec chaque interlocuteur ;
- > repérer les indicateurs du processus de Facturation – Recouvrement ;
- > identifier les différents types de recouvrement et de contentieux.

### Programme

#### JOUR 1

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Donner des repères sur le coût de la santé en France et le paiement des soins.
- > Présenter les grands principes du paiement des frais de soins.
- > Présenter le processus de facturation des soins.

#### JOUR 2

#### Appréhender l'activité d'admission et la tarification des soins

- > Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
- > La couverture sociale.

#### INTERSESSION

#### JOUR 3

- > Appréhender la tarification des soins et les activités de Facturation – Recouvrement.
- > Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins.
- > Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Présenter les activités de Facturation – Recouvrement.
- > Présenter le projet Simphonie.

3.

# Management et ressources humaines

# AFN

**Public**

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

**Organisé par**

Déméter Santé / EMS / Prisma

**Renseignements complémentaires**

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

# Se former aux techniques de l'entretien professionnel

## Module 1 – La fixation des objectifs/ indicateurs et les critères d'évaluation

**Contexte**

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort

institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- > Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
- > Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

**Programme****La fixation des objectifs/ indicateurs**

- > Auto-évaluation de ses forces/faiblesses.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Techniques de fixation et de négociation d'un objectif: méthode SMART.

**Les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent**

- > Auto-évaluation de ses forces/faiblesses.
- > L'appréciation de la valeur professionnelle.

**Résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire et réalisation des objectifs. Compétences et connaissances professionnelles et techniques.****Manière de servir et qualités relationnelles.****Capacité d'expertise et, s'il y a lieu, capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.****Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation**

- > Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

**Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles**

- > Méthode QQOQCCP.

## AFN

**Public**

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

**Organisé par**

Déméter Santé / EMS / Prisma

**Durée**

1 heure

**Renseignements complémentaires**

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

## Se former aux techniques de l'entretien professionnel

### Module 2 – La formalisation du compte rendu

**Contexte**

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, suppriment la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux,

s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

**Programme**

**L'auto-évaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.**

**Les enjeux, impacts et conséquences potentielles des écrits de l'entretien professionnel.**

**La rédaction du compte rendu**

- > Formulation, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter.
- > Informations essentielles à faire figurer dans le compte rendu.

**Le circuit du compte rendu**

- > De la rédaction à l'exploitation collective, dans le respect de la confidentialité.

**Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation**

- > Mutualisation des savoirs faire des participant(e)s.

**Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles**

- > Méthode QQOCCP.

# AFN

**Public**

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

**Organisé par**

Déméter Santé / EMS / Prisma

**Durée**

1 heure

**Renseignements complémentaires**

Les lieux et dates seront définis ultérieurement

## Se former aux techniques de l'entretien professionnel

### Module 3 – La conduite de l'entretien professionnel

**Contexte**

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

**Objectifs**

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel : «Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives».
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

**Programme**

**L'auto-évaluation de ses forces/faiblesses méthodologiques en termes de conduite d'entretien professionnel.**

**Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel :**

- > pour l'agent ;
- > pour l'encadrant ;
- > pour l'établissement.

**La conduite d'un entretien professionnel**

- > Les étapes-clés.
- > Les principes de communication, la gestion des émotions.
- > La posture de l'évaluateur.
- > L'anticipation des tensions.
- > Les risques de dérives, les pièges à éviter.
- > Les conditions de réussite.

**Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation**

- > Mutualisation des savoir-faire des participant(e)s.

**Définition d'axes d'amélioration de ses pratiques professionnelles**

- > Méthode QQOQCCP.

## AFN

**Public**

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel; responsables hiérarchiques directs, tous secteurs confondus

**Organisé par**

Déméter Santé / EMS / Prisma

**Durée**

1 heure

**Renseignements complémentaires**

Les lieux et dates seront définis ultérieurement.

# Se former aux techniques de l'entretien professionnel

## Module 4 – La préparation d'un entretien délicat

**Contexte**

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, suppriment la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

**Objectifs**

- > Identifier quelles situations délicates pourraient faire l'objet d'un échange entre pairs.
- > Rechercher des pistes de solutions sur les différents types de situations problématiques identifiés dans la typologie.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

**Programme****Le repérage de situations professionnelles qui peuvent rendre un entretien délicat**

- > Quelles situations?
- > Liées au contexte?
- > Liées aux agents?
- > Liées à la dynamique relationnelle encadrant/agent?

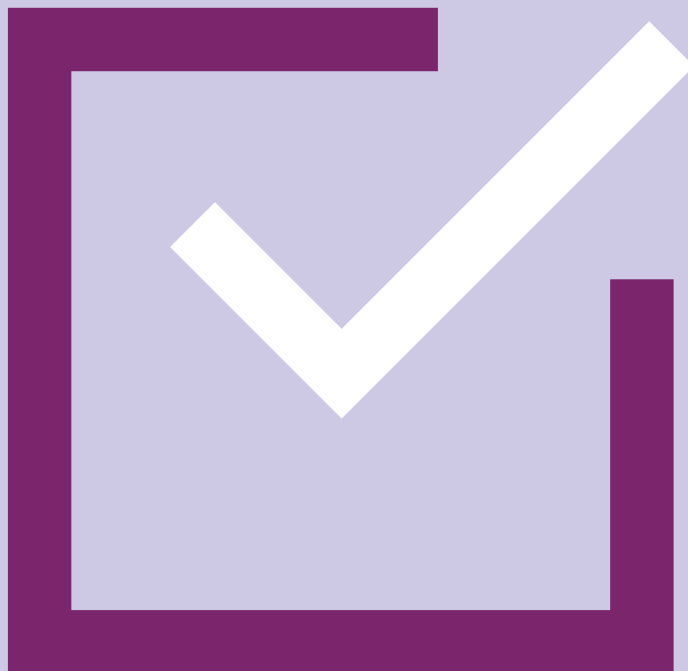
**Quelles pistes de solutions pour maintenir le cap d'un entretien constructif?**

- > Pistes relationnelles.
- > Pistes organisationnelles.

**La conduite d'entretiens délicats et la qualité de vie au travail**

- > Comment se préserver en cas de situations complexes?

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



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

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

WWW.ANFH.FR



4.

**Qualité de vie  
au travail  
et gestion  
des risques**

# AFR

### Public

Tout public confronté à des situations de stress professionnel et potentiellement en situation d'épuisement professionnel

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Dates et lieux

#### Groupe 1

Du 8 au 10 février 2023

Ajaccio

#### Groupe 2

Du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2023

Bastia

# Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel

## Contexte

L'exercice d'un métier dans le domaine de la santé impose de satisfaire à différentes contraintes qui pèsent de plus en plus sur le travail des professionnels et sur la qualité des relations avec les patients et résidents : intensification des rythmes, restructuration, réorganisations des services, sont autant de facteurs de stress qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels et à l'apparition de risques psychosociaux. En parallèle, la succession des réformes et l'exigence de maîtriser les dépenses de santé ont amené les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à augmenter leur activité tout en recherchant à contracter leurs dépenses. Ajoutées à ces constats, l'usure des professionnels de santé et la pénibilité au travail deviennent des problématiques majeures. Au-delà de l'implication des établissements employeurs, il est important que chacun soit en mesure de se préserver, d'agir, ou de réagir.

## Objectifs

- > Aider les stagiaires à gérer leur propre stress et à lutter contre l'épuisement professionnel.
- > Identifier les symptômes et les signes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour ses collègues.
- > Appréhender les situations de stress et les gérer de façon personnelle et professionnelle.
- > Acquérir ses propres réflexes et habitudes pour se protéger de l'épuisement professionnel et agir en conséquence.
- > Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions face au stress.
- > Identifier les situations susceptibles de générer stress et épuisement professionnel.
- > Mettre en œuvre des actions de prévention de l'épuisement professionnel et de gestion du stress.
- > Identifier les ressources mobilisables pour (ré)agir.

## Programme

### JOUR 1

#### Comprendre le stress : physiologie/origine/ conséquence

- > Identifier son propre stress et ses mécanismes.
- > Identifier les manifestations du stress et les manifestations de son propre stress.
- > Se comprendre pour mieux gérer ce que l'on pourrait changer en nous.

### JOUR 2

#### Les processus corporels et psychologiques du stress

- > En bref : les différentes formes de stress chronique.
- > Repérer les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn-out).
- > Prendre conscience de ses comportements et identifier ses freins aux changements.

- > Expérimenter des propositions de progrès individuel et collectif.
- > Amorcer le changement d'attitudes.

#### La prévention individuelle et collective

- > Identifier les ressources internes et externes.

#### Une séance de relaxation est programmée sur deux heures afin d'ancrer des techniques qui pourront être transposables dans le quotidien professionnel, voire personnel

- > Connaître et mettre en pratique les techniques corporelles et physiques du stress.

### JOUR 3

#### Cerner l'incidence du stress sur la communication

- > Apprendre à mieux communiquer en situation stressante.
- > Disposer d'outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress.
- > Construire des relations positives ; développer la confiance en soi.
- > Améliorer sa relation avec le patient.
- > S'initier à de nouvelles approches de gestion du stress différentes, psychocorporelles et cognitives qui participent à une meilleure gestion du stress.

## AFR

**Public**

Personnels en situation  
d'encadrement

**Organisé par**

OBEA

**Durée**

14 heures

**Dates et lieux****Groupe 1**

Les 23 et 24 janvier 2023

Bastia

**Groupe 2**

Les 26 et 27 janvier 2023

Ajaccio

## La communication positive

**Contexte**

Dans le cadre d'un management moderne qui s'inscrit aujourd'hui dans une logique humaniste où l'art de manager s'apparente de plus en plus à la capacité d'animer, motiver et donner envie à ses équipes, faire une remarque positive prend tout son sens. Savoir communiquer est la clé du management moderne. Il devient donc essentiel de maîtriser les techniques nouvelles permettant de pouvoir travailler dans un environnement positif avec ses collaborateurs.

Assurer le bien-être des salariés et assurer une productivité efficace sont les objectifs à atteindre pour pérenniser son service et/ou son équipe, et obtenir de hautes performances.

La communication positive, ça n'est pas pour autant caresser dans le sens du poil ou « cirer les pompes », c'est savoir être juste en présentant des messages sous un angle constructif.

Cette communication donne des clés pour impulser un style relationnel de management bienveillant, adapté et efficace au sein des équipes, et faciliter ainsi l'adaptation des agents aux changements.

**Objectifs**

- > Les points-clés de la cohésion d'équipe et du management bienveillant.
- > Développer un « soi » positif.
- > Les fondamentaux de la communication.
- > Réflexion sur le positionnement de chacun des encadrants.
- > Relation et communication positives dans un contexte de changement.
- > Connaître et utiliser les techniques fondamentales de la communication positive.

**Programme****JOUR 1**

- > La cohésion d'équipe et le management bienveillant.
- > Savoir-être dans la communication positive.
- > Les fondamentaux de la communication.

**JOUR 2**

- > Positionnement des encadrants.
- > Comprendre et appréhender le changement.
- > Comprendre les enjeux de la communication positive.
- > Développer une communication positive.
- > Optimiser son positionnement dans un contexte de changement.
- > Développer et adapter sa communication en fonction du profil de son interlocuteur.

## Modalités d'inscription

# Formations hospitalières

### Les Actions de formation régionales (AFR)

#### Les fonds mutualisés par l'Anfh Corse financent :

- > les frais de pédagogie ;
- > les frais de restauration ;
- > les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

### Les Actions de formation nationales (AFN)

Les fonds nationaux de l'Anfh prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'Anfh Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

### Modalités et délais d'inscription

Les responsables de formation reçoivent par mail le programme et la fiche d'inscription, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Les fiches d'inscription sont à envoyer, dûment remplies, au service de formation de l'établissement dont dépend l'agent. Il se chargera de les communiquer à l'Anfh Corse et de saisir les candidatures sur le logiciel Gesform.

Il sera toujours possible de modifier ultérieurement les inscriptions, par substitution d'un autre nom d'agent à celui préalablement inscrit.

### Consultation sur Internet

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr). Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « Offres de formation ».

Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

#### **Milena Moya**

Conseillère formation  
[m.moya@anhf.fr](mailto:m.moya@anhf.fr)

## Modalités d'inscription

# Formations inter-fonction publique en Corse

L'Anfh, le CNFPT, l'État et l'IRA ont renouvelé la convention de partenariat inter-fonction publique relative à la mutualisation des ressources humaines et de l'offre de formation entre les trois versants de la fonction publique en Corse.

Cette convention permet aux 24 000 agents publics de Corse de s'inscrire gratuitement aux actions de formation proposées par les différents partenaires. Vous trouverez ci-après les modalités de prise en charge et d'inscription.

Les instances régionales Anfh ont voté la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des agents bénéficiant de formations ouvertes par la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale.



## Modalités d'inscription

# Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse

### Comment connaître l'offre de formation ?

- > Consultez l'offre du CNFPT sur [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)
- > Le catalogue est dynamique et interactif.
- > Entrez les mots-clés de votre choix dans le moteur de recherche.
- > Dans la limite des places disponibles et après inscription des agents territoriaux, toute l'offre de formation régionale inter-collectivité du CNFPT, ayant lieu en Corse, est accessible aux agents de la Fonction publique hospitalière de Corse.
- > L'offre de formation spécifique « Préparation aux concours et examens professionnels » n'est pas concernée par ce dispositif.

### Comment s'inscrire à un stage ?

Allez sur la page <https://www.cnfpt.fr/se-former/trouver-formation/offre-formation-mutualisee-lanf-h-letat-lira/corse-corsica>

#### 01.

##### **Bulletin d'inscription**

- > Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents de l'État et hospitaliers.
- > Complétez et imprimez le bulletin ainsi prérempli, puis signez-le.
- > Faute d'accès à Internet, contactez votre service formation.

**Attention : pour que l'inscription puisse être prise en compte, toutes les rubriques doivent être correctement remplies.**

#### 02.

##### **Validation**

Respectez la procédure de validation propre à votre employeur. Aucun bulletin ne pourra être pris en compte s'il n'a pas été visé par le candidat et par l'autorité.

#### 03.

##### **Envoi du bulletin d'inscription au CNFPT**

Adressez votre bulletin au moins un mois avant le début du stage par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique ou service formation :

##### **CNFPT**

- 57, avenue de Verdun – Route du Salario  
20 000 Ajaccio
- > Tél : 04 95 50 45 00
  - > Fax : 04 95 50 45 10
  - > [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr) – [celine.trubert@cnfpt.fr](mailto:celine.trubert@cnfpt.fr)

#### 04.

##### **Sélection des candidatures**

- > Les candidatures des agents territoriaux étant prioritaires, les demandes d'inscription des agents des Fonctions publiques d'État et hospitalière seront acceptées dans la limite des places disponibles.
- > La sélection des candidatures est effectuée sur la base des profils des agents inscrits, de leur motivation et, en dernier ressort, de leur date d'inscription.
- > En cas d'accord, le CNFPT adresse une convocation par l'intermédiaire du correspondant formation, assortie d'une demande de confirmation de participation.

#### 05.

##### **Confirmation de participation**

- > Veuillez nous retourner votre confirmation de participation, de préférence par mail auprès de l'assistante concernée ou par télécopie.
- > En cas de désistement, veuillez nous prévenir dans les meilleurs délais pour nous permettre de contacter d'autres stagiaires.

#### 06.

##### **Attestation de participation**

En fin de stage, le CNFPT vous adresse, ainsi qu'à l'employeur, une attestation de stage.

## Modalités d'inscription

# Formations dispensées par la Fonction publique d'État

### Comment connaître l'offre de formation ?

- > Allez sur le site [www.safire.fonction-publique.gouv.fr](http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr)
- > Sélectionnez la région Corse et consultez l'offre de formation.

### Comment s'inscrire à un stage ?

#### **Pour vous inscrire, il vous faudra renseigner trois pages concernant :**

- > vos informations ;
- > vos fonctions ;
- > la finalisation de l'inscription avec mention du courriel de votre responsable hiérarchique chargé de valider votre demande et du courriel du responsable de formation de votre établissement (à chercher dans la liste déroulante).

#### **La validation du formulaire d'inscription génère automatiquement un mail au responsable hiérarchique et au responsable de formation**

- > Le responsable hiérarchique doit valider l'inscription, s'il est d'accord, en cliquant sur le lien reçu dans le courriel, ce qui crée un message au responsable de formation afin qu'il puisse à son tour valider votre demande.
- > La double validation est indispensable pour que la demande soit traitée par l'organisateur de la formation.











**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

01 44 75 68 00  
communication@anh.fr  
www.anfh.fr

