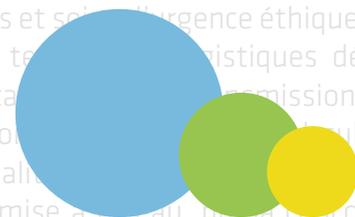


# PLAN DE FORMATION

2020



GHU PARIS

PSYCHIATRIE &  
NEUROSCIENCES

## Le premier plan du GHU, un plan revisité

DPC, CFP, CPF, VAE, BC, Période de professionnalisation... le langage de la Formation Continue devient affaire d'expert, et souvent, nous sommes perdus.

Spoc, mooc, cooc, voici le nouveau langage de la formation moderne, de quoi s'agit-il ?

Nous avons le plaisir de vous présenter le premier plan du GHU Paris Psychiatrie Neurosciences.

Co-construit avec les différents acteurs de la formation, il se veut plus simple à la lecture, plus fluide, nous avons souhaité revenir en quelque sorte « aux fondamentaux ».

Ce plan sera enrichi tous les trimestres par l'envoi d'une newsletter de la Formation Continue, vous informant des nouvelles formations, de nouvelles dates, d'informations sur l'actualité de la Formation Continue, de « focus » sur le déroulement de certaines formations, des retours d'expériences, bref cette lettre trimestrielle vous tiendra informé(s) régulièrement des nouveautés de la Formation Continue du GHU.

À la lecture de ce plan, vous allez découvrir un certain nombre de nouveautés, parmi les plus marquantes, notre souhait « d'outiller » les cadres, la proposition d'atelier de co-pilotage, l'offre de formation à destination des personnels socio-éducatifs, un accompagnement des psychomotriciens, un parcours recommandé pour accompagner les personnels paramédicaux par métier, l'introduction de formations digitalisées complémentaires aux dispositifs présentiels.

Les actions de formation DPC seront signalées par le pictogramme de trois briques nécessaires pour valider votre parcours en trois ans en accord avec les priorités nationales.

Un livret Formation Continue reprend à la fin du plan toutes les procédures à connaître pour partir en formation ; à ce titre, vous trouverez un mini-glossaire qui vous permettra d'être plus à l'aise avec les différents termes propres à la Formation.

Questionner nos pratiques, améliorer le service rendu aux patients, aux familles, aux pôles cliniques, ces sujets nous animeront tout au long de l'année 2020.

C'est la raison pour laquelle certains programmes de formations sont affichés « en cours » car nous souhaitons que les contenus pédagogiques soient les plus pertinents possibles.

Le plan 2020 sera disponible sur le site internet du GHU et consultable par tous dans le courant du mois de Janvier, les inscriptions devront parvenir au service de la Formation Continue dans ces mêmes délais.

Un exemplaire papier sera disponible auprès de votre cadre.

Enfin, l'équipe de la Formation Continue reste à votre disposition pour répondre aux questions que vous vous posez au sujet de vos souhaits de formations.

**Noémie SCHOEBEL**

*Directrice des Ressources Humaines du GHU Paris Psychiatrie Neurosciences*

# Sommaire général

<b>Le premier plan du GHU, un plan revisité .....</b>	<b>1</b>
<b>Sommaire général .....</b>	<b>2</b>
<b>Index des formations .....</b>	<b>7</b>
<b>La Formation Professionnelle tout au long de la vie... et le Développement Professionnel Continu .....</b>	<b>11</b>
Une démarche qualité de la formation continue.....	11
La Formation Professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et le Développement Professionnel Continu (DPC) .....	12
Le DPC et le plan de formation 2020 .....	12
Le congé de Formation Professionnel (CFP).....	13
Le Bilan de compétences .....	14
La Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	15
Le compte personnel de formation .....	15
Les études promotionnelles .....	16
L'entretien de formation .....	18
<b>Pratiques soignantes.....</b>	<b>19</b>
Tutorat.....	19
Parcours recommandés pour les infirmiers et aides-soignants nouvellement recrutés en psychiatrie .....	20
Parcours recommandés pour la pédopsychiatrie.....	21
Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie Mise en œuvre de savoirs fondamentaux - Module 1 .....	22
Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie. Mise en œuvre de savoirs fondamentaux - Le temps soignant en psychiatrie - Module 2 .....	23
Les savoirs fondamentaux en psychiatrie - la coordination pluriprofessionnelle au service du patient - Module 3.....	24
L'isolement et la contention .....	25
Aides-soignants en psychiatrie .....	26
Sensibilisation à la prise en charge des urgences psychiatriques .....	27
Prise en charge somatique en psychiatrie : les indicateurs somatiques et la iatrogénie .....	28
Techniques de l'entretien infirmier et/ou aide-soignant .....	29
Techniques de l'entretien motivationnel.....	30
Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables.....	31
Comment tutorer les élèves aides-soignants et encadrer les étudiants infirmiers. Rôles de l'Aide-Soignant .....	32
Devenir tuteur des étudiants en soins infirmiers.....	33
Bientraitance et prise en soin de la personne âgée dans les gestes de la vie quotidienne .....	34

## Sommaire général

Visite à domicile .....	35
Troubles de la déglutition Sessions « Flash ».....	36
Ateliers analyses de pratiques - psychomotriciens.....	37
Souffrance psychique des personnes âgées : mieux la connaître pour mieux la soulager .....	38
Prise en charge des patients alcooliques.....	39
Prise en charge de la Toxicomanie .....	40
Médiations à visée thérapeutique en pédopsychiatrie .....	41
Approche familiale systémique.....	42
L'interculturalité dans un établissement de santé. Comment appréhender l'interculturalité.....	43
Le toucher relationnel. Comment appréhender une nouvelle technique de communication .....	44
Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale .....	45
Sémiologie psychiatrique et clinique .....	46
Comment communiquer en anglais à l'hôpital ?.....	47
Comprendre les fondamentaux. Comment prendre en charge les différents troubles en psychiatrie .....	48
Transmissions ciblées, raisonnement clinique. Démarche Qualité et animation, comment mettre en œuvre une dynamique ? .....	49
Mieux connaître les diversités culturelles pour optimiser la prise en charge des patients .....	50
Comment repérer les troubles du neuro-développement chez l'enfant de 0 à 6 ans dont le spectre de l'autisme chez l'enfant.....	51
Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner .....	52
Formation nationale sur l'intervention de crise/crise suicidaire .....	53
Éducation thérapeutique du patient.....	54
Le Case- Management, pour quoi faire ? Sensibilisation au Case-Management en contexte de soins.....	57
Sensibilisation au Defusing .....	58
<b>Travail social.....</b>	<b>59</b>
Analyse de la pratique professionnelle (service social au patient) .....	59
Veille juridique. Actualités Médico-Sociales.....	60
Situations complexes en travail social.....	61
<b>Culture et soins.....</b>	<b>62</b>
Guerres, génocides, terrorisme leurs effets sur la santé mentale .....	62
<b>Agressivité Violence .....</b>	<b>63</b>
Omega - Prévention des conduites agressives - cycle soignant .....	63
Comment agir face aux comportements violents? Module 1. Gestion de la communication positive.....	64
Comment agir face aux comportements violents? Module 2. Les techniques élémentaires de préservations de la violence.....	65

# Sommaire général

<b>Gestes techniques et soins d'urgence.....</b>	<b>66</b>
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. Généralités sur l'AFGSU .....	66
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. AFGSU - niveau 1 - initial.....	67
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. AFGSU - niveau 2 - initial .....	68
Réactualisation des connaissances pour la formation AFGSU 1 et 2.....	69
RNBC- Formation AFGSU3-Formation de formateurs .....	70
Gestes d'urgence en piscine .....	71
<b>Éthique, déontologie, droit.....</b>	<b>72</b>
Responsabilité juridique des soignants et droits des patients en psychiatrie.....	72
Laïcité, droits et obligations de la Fonction Publique Hospitalière. Laïcité à l'hôpital, comment faire ?.....	73
<b>Qualité et gestion des risques.....</b>	<b>74</b>
Aide-soignant et les médicaments, quelles responsabilités ? .....	74
Méthode Patients Traceurs .....	75
Gestion des risques associés aux soins en équipe .....	76
Évaluation des pratiques professionnelles. Retours d'expérience (REX) Méthode ORION.....	77
Méthode REMED© .....	78
Identitovigilance.....	79
Comment informer le patient suite à un dommage associé aux soins ? .....	80
Évaluation de la prise en charge de la douleur .....	81
Hygiène environnementale hygiène alimentaire. Formation obligatoire .....	82
Acte transfusionnel et ses contrôles .....	83
Conciliation médicamenteuse .....	84
Ergonomie - Gestes et Postures en situation professionnelle.....	85
Sécurisation du circuit du médicament .....	86
<b>Management.....</b>	<b>87</b>
Animer le travail en équipe.....	87
Management et prévention des Risques Psychosociaux (RPS).....	88
La qualité de vie au travail. Ou comment devenir un acteur opérationnel de la qualité de vie au travail .....	89
Quelle place pour chacun ? Améliorer ensemble le travail quotidien.....	90
Comment mener un entretien d'évaluation efficace ? .....	91
Comment optimiser l'organisation de mon service ?.....	92
Management, pour approfondir le sujet.....	93

# Sommaire général

<b>Recherche</b> .....	<b>95</b>
Santé et recherche documentaire .....	95
Ressources documentaires au GHU .....	96
Gérer ses références bibliographiques avec Zotero .....	97
<b>Administratifs, techniques, logistiques</b> .....	<b>98</b>
Approche de la maladie mentale et gestion des situations difficiles pour les non-soignants .....	98
Formations ciblées à l'attention des personnels administratifs.....	99
Maintenances. Les techniciens relevant du domaine biomédical - mise à jour des connaissances .....	100
Radioprotection des patients.....	101
Sensibilisation au handicap.....	102
Réseaux sociaux, fonctionnement et application pour les professionnels de l'information .....	103
Parcours achat CDAF Formation .....	104
Comment mettre en œuvre son offre de supports documentaires numériques ? .....	106
Gérer ses lettres d'information avec mailchimp.....	107
Optimiser ses e-mails. Comment communiquer par e-mail.....	108
<b>Développement personnel</b> .....	<b>109</b>
Préparer sa retraite : un projet de vie.....	109
Sensibilisation à la « méditation de pleine conscience » (Mindfulness Based Stress Réduction). Qualité de vie au travail.....	110
Communication non violente .....	111
La gestion du stress. Prévention de l'épuisement professionnel .....	112
Initiation aux techniques de l'hypnose. Module 1 : C'est quoi l'hypnose ?.....	113
Initiation aux techniques de l'hypnose. Module 2 : Comment gérer son stress par l'autohypnose ? .....	114
<b>Remise à niveau, prépa concours, examens</b> .....	<b>115</b>
Culture Générale. Réactualisation des connaissances niveau 1.....	115
Culture Générale. Réactualisation des connaissances niveau 2.....	116
Préparation au concours Adjoint des cadres hospitaliers.....	117
Préparation au concours Assistante médico-administrative .....	118
Préparation au concours d'entrée en institut de formation aide-soignant (IFAS) .....	119
Accompagner à la réussite - Entrée en IFSI Candidat relevant de la formation professionnelle continue - FPC.....	120
Sessions préparatoires pour l'entrée en Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) .....	121
Préparation au concours d'entrée en Institut de formation des Cadres de Santé .....	122

# Sommaire général

Préparation au concours Directeur de soins (DS) - Préparations à distance et/ou semi-présentielles .....	123
Compétences clés pour travailler .....	124

## Formations réglementaires..... 125

VAP 1 .....	125
VAP perfectionnement .....	126
Préparation au CACES (initial et recyclage) .....	127
CACES 3 Nacelles catégorie 1A-1B-3A-3B .....	128
SSIAP 1 (initial et recyclage) .....	129
SSIAP 2 (initial et recyclage) .....	130
SSIAP 3 (initial et recyclage) .....	131
Habilitation électrique initiale et recyclage .....	132

## Bureautique..... 133

Bases, remises à niveau et formation aux logiciels informatiques.....	133
---	-----

## Annexes..... 134

Budget 2020 .....	134
Études promotionnelles programmées .....	136
Planning 2020 des Commissions Consultatives de Formation Continue .....	138
Demande individuelle de formation personnel non médical .....	139
Demande individuelle de formation AFGSU .....	140
Demande individuelle de formations bureautiques .....	141
Glossaire .....	142
Livret CPF.....	145

## Index des formations

Accompagner à la réussite – Entrée en IFSI Candidat relevant de la formation professionnelle continue - FPC .....	120
Acte transfusionnel et ses contrôles .....	83
Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner .....	52
Aide-soignant et les médicaments, quelles responsabilités ? .....	74
Aides-soignants en psychiatrie .....	26
Analyse de la pratique professionnelle (service social au patient) .....	59
Animer le travail en équipe .....	87
Approche de la maladie mentale et gestion des situations difficiles pour les non-soignants .....	98
Approche familiale systémique .....	42
Ateliers analyses de pratiques - psychomotriciens .....	37
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. AFGSU - niveau 1 - initial .....	67
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. AFGSU - niveau 2 - initial .....	68
Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. Généralités sur l'AFGSU .....	66
Bases, remises à niveau et formation aux logiciels informatiques .....	133
Bientraitance et prise en soin de la personne âgée dans les gestes de la vie quotidienne .....	34
CACES 3 Nacelles catégorie 1A-1B-3A-3B .....	128
Comment agir face aux comportements violents? Module 1. Gestion de la communication positive .....	64
Comment agir face aux comportements violents? Module 2. Les techniques élémentaires de préservations de la violence .....	65
Comment communiquer en anglais à l'hôpital ? .....	47
Comment informer le patient suite à un dommage associé aux soins ? .....	80
Comment mener un entretien d'évaluation efficace ? .....	91
Comment mettre en œuvre son offre de supports documentaires numériques ? .....	106
Comment optimiser l'organisation de mon service ? .....	92
Comment repérer les troubles du neuro-développement chez l'enfant de 0 à 6 ans dont le spectre de l'autisme chez l'enfant .....	51
Comment tutorer les élèves aides-soignants et encadrer les étudiants infirmiers. Rôles de l'Aide-Soignant .....	32
Communication non violente .....	111
Compétences clés pour travailler .....	124
Comprendre les fondamentaux. Comment prendre en charge les différents troubles en psychiatrie .....	48
Conciliation médicamenteuse .....	84
Culture Générale. Réactualisation des connaissances niveau 1 .....	115
Culture Générale. Réactualisation des connaissances niveau 2 .....	116
Devenir tuteur des étudiants en soins infirmiers .....	33
Éducation thérapeutique du patient .....	54
Ergonomie - Gestes et Postures en situation professionnelle .....	85
Évaluation de la prise en charge de la douleur .....	81
Évaluation des pratiques professionnelles. Retours d'expérience (REX) Méthode ORION .....	77

## Index des formations

Formation nationale sur l'intervention de crise/crise suicidaire .....	53
Formations ciblées à l'attention des personnels administratifs .....	99
Gérer ses lettres d'information avec mailchimp .....	107
Gérer ses références bibliographiques avec Zotero .....	97
Gestes d'urgence en piscine .....	71
Gestion des risques associés aux soins en équipe .....	76
Guerres, génocides, terrorisme leurs effets sur la santé mentale .....	62
Habilitation électrique initiale et recyclage .....	132
Hygiène environnementale hygiène alimentaire. Formation obligatoire .....	82
Identitovigilance.....	79
Initiation aux techniques de l'hypnose. Module 1 : C'est quoi l'hypnose ? .....	113
Initiation aux techniques de l'hypnose. Module 2 : Comment gérer son stress par l'autohypnose ? .....	114
L'interculturalité dans un établissement de santé. Comment appréhender l'interculturalité.....	43
L'isolement et la contention .....	25
La gestion du stress. Prévention de l'épuisement professionnel .....	112
La qualité de vie au travail. Ou comment devenir un acteur opérationnel de la qualité de vie au travail .....	89
Laïcité, droits et obligations de la Fonction Publique Hospitalière. Laïcité à l'hôpital, comment faire ?.....	73
Le Case- Management, pour quoi faire ? Sensibilisation au Case-Management en contexte de soins.....	57
Le toucher relationnel. Comment appréhender une nouvelle technique de communication .....	44
Les savoirs fondamentaux en psychiatrie - la coordination pluriprofessionnelle au service du patient - Module 3.....	24
Maintenances. Les techniciens relevant du domaine biomédical - mise à jour des connaissances .....	100
Management et prévention des Risques Psychosociaux (RPS).....	88
Management, pour approfondir le sujet.....	93
Médiations à visée thérapeutique en pédopsychiatrie .....	41
Méthode Patients Traceurs .....	75
Méthode REMED© .....	78
Mieux connaître les diversités culturelles pour optimiser la prise en charge des patients .....	50
Omega - Prévention des conduites agressives - cycle soignant .....	63
Optimiser ses e-mails. Comment communiquer par e-mail .....	108
Parcours achat CDAF Formation .....	104
Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie Mise en œuvre de savoirs fondamentaux - Module 1 .....	22
Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie. Mise en œuvre de savoirs fondamentaux -	
Le temps soignant en psychiatrie - Module 2 .....	23
Parcours recommandés pour la pédopsychiatrie.....	21
Parcours recommandés pour les infirmiers et aides-soignants nouvellement recrutés en psychiatrie .....	20
Préparation au CACES (initial et recyclage).....	127

## Index des formations

Préparation au concours Adjoint des cadres hospitaliers.....	117
Préparation au concours Assistante médico-administrative.....	118
Préparation au concours d'entrée en institut de formation aide-soignant (IFAS).....	119
Préparation au concours d'entrée en Institut de formation des Cadres de Santé.....	122
Préparation au concours Directeur de soins (DS) - Préparations à distance et/ou semi-présentielles.....	123
Préparer sa retraite : un projet de vie.....	109
Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables.....	31
Prise en charge de la Toxicomanie.....	40
Prise en charge des patients alcooliques.....	39
Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale.....	45
Prise en charge somatique en psychiatrie : les indicateurs somatiques et la iatrogénie.....	28
Quelle place pour chacun ? Améliorer ensemble le travail quotidien.....	90
Radioprotection des patients.....	101
Réactualisation des connaissances pour la formation AFGSU 1 et 2.....	69
Réseaux sociaux, fonctionnement et application pour les professionnels de l'information.....	103
Responsabilité juridique des soignants et droits des patients en psychiatrie.....	72
Ressources documentaires au GHU.....	96
RNBC- Formation AFGSU3-Formation de formateurs.....	70
Santé et recherche documentaire.....	95
Sécurisation du circuit du médicament.....	86
Sémiologie psychiatrique et clinique.....	46
Sensibilisation à la « méditation de pleine conscience » (Mindfulness Based Stress Réduction). Qualité de vie au travail.....	110
Sensibilisation à la prise en charge des urgences psychiatriques.....	27
Sensibilisation au Defusing.....	58
Sensibilisation au handicap.....	102
Sessions préparatoires pour l'entrée en Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI).....	121
Situations complexes en travail social.....	61
Souffrance psychique des personnes âgées : mieux la connaître pour mieux la soulager.....	38
SSIAP 1 (initial et recyclage).....	129
SSIAP 2 (initial et recyclage).....	130
SSIAP 3 (initial et recyclage).....	131
Techniques de l'entretien infirmier et/ou aide-soignant.....	29
Techniques de l'entretien motivationnel.....	30
Transmissions ciblées, raisonnement clinique. Démarche Qualité et animation, comment mettre en œuvre une dynamique ?.....	49
Troubles de la déglutition Sessions « Flash ».....	36
VAP 1.....	125

## Index des formations

VAP perfectionnement .....	126
Tutorat .....	19
Veille juridique. Actualités Médico-Sociales.....	60
Visite à domicile .....	35

## La Formation Professionnelle tout au long de la vie... et le Développement Professionnel Continu

Initié par la loi HPST (Hôpital Patients Santé Territoire) en 2009 et adapté par la loi de modernisation du système de santé en 2016, le Développement Professionnel Continu (D.P.C) est un dispositif de formation. Il est une obligation qui s'inscrit dans une démarche permanente pour l'ensemble des professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

Chaque professionnel de santé doit suivre un parcours de DPC pour remplir son obligation triennale. Le DPC est réglementé par l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (A.N.D.P.C) et vise à optimiser l'évaluation des pratiques professionnelles.

Le dispositif DPC permet au professionnel de santé d'être acteur de sa formation en s'inscrivant dans une formation éligible relevant des orientations nationales, et devant répondre au moins à deux actions (au sein d'un même programme de formation ou non), appelées « briques » parmi :

- Une action cognitive (approfondissement des connaissances)
- Une action d'analyse des pratiques professionnelles (réflexion sur la démarche et les caractéristiques de la pratique effective)
- Une action de gestion des risques (identification, évaluation et priorisation des risques relatifs aux activités d'un métier ou d'une organisation).

Le parcours de DPC est défini pour chaque profession et spécialité par le Conseil National Professionnel (CNP) ou l'instance représentative compétente. Le parcours décrit l'enchaînement des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences, et l'amélioration des pratiques.

Les orientations nationales du DPC s'inscrivent dans le cadre de la politique nationale de santé en vue de renforcer la prévention et la promotion de la santé, de faciliter au quotidien les parcours de santé et d'innover pour garantir la pérennité de notre système de santé.

Une formation DPC suivie par un professionnel de santé fait l'objet d'une délivrance d'attestation de participation au programme DPC (par l'organisme de formation ou par le service Formation Continue en cas de formation DPC organisée par elle) permettant de justifier sa participation en cas de contrôle par l'autorité en charge (Ordre, ou représentants de la profession).

### UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE LA FORMATION CONTINUE

Dans le cadre d'une démarche qualité, l'ANFH a volontairement adhéré à DATADOCK permettant aux organismes de formation de justifier des critères qualité prévus par le décret du 30 Juin 2015.

DATADOCK est une démarche entièrement dématérialisée permettant de répondre aux six critères « qualités » déclinés en 21 indicateurs.

Tous les organismes de formation doivent obligatoirement être DATADOCKÉS.

**Pour pouvoir faire l'objet d'une prise en charge financière, toutes les actions validées dans le cadre des plans de formation 2020 devront être réalisées par des organismes enregistrés favorablement dans DATADOCK.**

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (FPTLV) ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

Le DPC, dispositif de formation est une obligation triennale pour les professionnels de santé. Le DPC a pour objectif d'optimiser : l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients, et la maîtrise médicalisée des dépenses.

L'action de formation doit répondre à une orientation nationale pluriannuelle (2020-2022) pour être éligible au DPC. Les orientations nationales ressortent de la politique nationale de santé et du Conseil national professionnel (CNP) pour chaque profession et spécialité. C'est l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC) qui régit ainsi le dispositif DPC.

Le parcours de formation comprend 3 types d'actions de formation : l'évaluation des pratiques professionnelles, la gestion des risques, et la formation continue. Les méthodes de formation doivent être conformes à celles établies par la HAS.

L'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) consiste en l'analyse, l'évaluation et l'amélioration par les professionnels de santé de leurs pratiques en référence à des recommandations professionnelles actualisées.

La gestion des risques (GDR) est une démarche d'amélioration de la sécurité des patients ayant pour but de diminuer le risque d'événements indésirables associés aux soins et la gravité de leurs conséquences.

La formation continue (FC) a pour objectif l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et/ou compétences. Il s'agit d'une transmission de savoir, de savoir-faire.

Le professionnel de santé peut s'inscrire à une action de formation DPC proposée par le plan de formation du GHU Paris psychiatrie & neurosciences, et/ou auprès d'un organisme habilité au DPC.

Une formation DPC suivie par un professionnel de santé fait l'objet d'une délivrance d'attestation de participation au programme DPC. Un document de traçabilité électronique permettra au professionnel de santé d'enregistrer son attestation.

## LE DPC ET LE PLAN DE FORMATION 2020



Un pictogramme représentant trois briques (illustrant les briques à valider pour valider votre parcours DPC pendant les deux prochaines années) vous permet d'identifier la brique validée par la formation choisie et les deux autres briques restant à valider pour les deux années à suivre.

Pour tout renseignement complémentaire au sujet du DPC, vous pouvez solliciter le secrétariat de Monsieur ANDRIEU à Sainte Anne Formation (institut de formation du GHU).

Ce dispositif a pour vocation d'améliorer la qualité et la sécurité des soins pratiqués par les professionnels de santé.

### ■ Le DPC, un dispositif pour optimiser l'évaluation des pratiques professionnelles

Le DPC associe l'analyse des pratiques professionnelles à l'acquisition ou l'approfondissement des connaissances et des compétences. Il vise à améliorer les pratiques professionnelles, par le moyen d'actions d'évaluation des pratiques et de formation.

Cette obligation nouvelle s'inscrit dans des programmes annuels ou pluriannuels qui doivent se conformer à une orientation nationale ou régionale, et répondre à certains critères méthodologiques déterminés par les décrets.

La mise en place du DPC renforcera la cohérence de la formation de l'ensemble des professionnels du GHU ;  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la communauté médicale du GHU est adhérente à l'ANFH Île-de-France.

Pour approfondir le sujet :  
<https://www.santeformapro.com/>



## LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNEL (CFP)

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Il s'agit d'une démarche individuelle de l'agent, le **congé de formation professionnelle (CFP)** est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires.

L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.

### ■ L'intérêt

À la différence du plan de formation, le CFP permet à l'initiative de l'agent de partir dans le cadre d'une formation en lien avec le développement de son cursus de carrière.

### ■ Les conditions d'accès

Pour prétendre à un CFP, l'agent doit :

- Être en position d'activité. Est donc exclue la personne en congé thérapeutique, en congé de fin d'activité, en disponibilité (sauf à être réintégrée avant son départ en congé de formation professionnelle)...
- Justifier de 3 années de services effectifs (ou l'équivalent pour les agents à temps partiel) dans la fonction publique hospitalière.
- Choisir une action de formation répondant aux priorités et critères définis par le Comité de Gestion National (CGN) de l'ANFH et/ou répondre aux critères établis par l'établissement.

Il faut compter un délai d'environ 6 mois entre la constitution d'un dossier de CFP et la décision du Comité de Gestion Régional (CGR) de l'ANFH.

### ■ Les préalables :

- Toute demande de CFP doit **être autorisée par le supérieur hiérarchique**.
- Seule la commission ANFH est **compétente pour accepter ou refuser un dossier**.
- Toute demande de CFP acceptée par l'institution peut être **construite en lien avec la Conseillère en Evolution professionnelle (CEP) Mme BAYETTE afin de respecter les délais des calendriers ANFH**.
- **Toute demande de CFP doit faire l'objet d'une simulation de salaire.**

### ■ Qui est concerné ?

Les agents en position d'activité, qui ont au moins 3 années de services effectifs en qualité de titulaire, stagiaire ou contractuel (les personnes employées en contrats aidés ne bénéficient pas du statut d'agent public, et ne sont pas concernées par le CFP).

### ■ Quelle durée ?

La durée maximale du CFP est de 3 ans pour l'ensemble de la carrière, dont un an rémunéré, voire 2 ans dans certaines conditions.

Il peut être utilisé en une seule fois ou de manière discontinue.

À l'issue de la formation, l'agent réintègre de droit son ancien grade, dans l'établissement d'origine, pour un non titulaire, un emploi de niveau équivalent à celui occupé avant la mise en congé.

### ■ Quelle formation choisir ?

C'est à l'agent de trouver la formation et l'organisme qui correspond à son projet.

Cette étape est très importante : elle permet de construire son projet personnel.

La délégation régionale ANFH peut accompagner le salarié, le renseigner, si celui-ci ne souhaite pas bénéficier de l'accompagnement du Conseiller en Evolution Professionnelle du GHU.

### ■ Vos interlocuteurs pour remplir la demande de financement :

- L'organisme de formation choisi ;
- L'établissement employeur, le supérieur hiérarchique pour l'autorisation d'absence et Mme BAYETTE pour l'instruction du dossier.
- La délégation régionale ANFH Ile de France pour le traitement du dossier.

Pour approfondir le sujet :

<http://www.anfh.fr/ile-de-france/services-aux-agents/01-le-conge-de-formation-professionnelle-cfp>



## LE BILAN DE COMPÉTENCES

### ■ C'est quoi ?

Le Bilan de compétences a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou de formation.

### ■ Qui et comment ?

Le Bilan de compétences est réalisé par un organisme spécialisé, habilité par l'ANFH.

Il est mis en œuvre, à l'initiative de l'agent sur son temps de travail, dans le cadre d'un congé spécifique : le congé pour Bilan de compétences.

Il peut également se dérouler en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, l'employeur n'est pas informé de la démarche et l'ANFH peut prendre en charge les frais pédagogiques et éventuellement d'hébergement et de transport.

Le Bilan de compétences est réalisé par un prestataire choisi par l'agent sur une liste régionalement établie par l'ANFH.

Il se déroule en trois phases :

- **phase préliminaire** : l'agent fait le point sur ses souhaits d'évolution ou de changement et est informé des conditions de déroulement du bilan de compétences ;
- **phase d'investigation** : l'agent définit la place qu'il souhaite accorder à la sphère professionnelle, identifie les compétences et ressources qu'il peut mobiliser et étudie concrètement la faisabilité de son projet ;
- **phase de conclusion et d'engagement du projet** : le bénéficiaire prend connaissance des résultats détaillés, et prévoit les étapes de la mise en œuvre de son projet.

Pour approfondir le sujet :

<http://www.anfh.fr/ile-de-france/services-aux-agents/prestataires-habilites-au-bilan-de-competences>



### À NOTER

L'agent est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences : elles sont confidentielles et ne peuvent être communiquées à un tiers (établissement ou autre) qu'à son initiative. Le bilan de compétences peut se dérouler sur le temps de travail, ou en dehors du temps travail. Dans ce dernier cas, l'employeur n'est pas informé de la démarche, mais elle est toutefois financée par l'ANFH.

### ■ Conditions d'accès :

Deux ans d'ancienneté (minimum cinq ans entre deux Bilans de compétences)

## LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

### ■ C'est quoi ?

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

À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.

### ■ Qui et comment ?

Peuvent être obtenus dans le cadre de la VAE, les diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi que les certificats de qualification, dès lors qu'ils figurent dans le [Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#).

Toute personne peut entamer un "parcours VAE" à condition de justifier d'une expérience professionnelle (en tant qu'agent public, salarié, profession libérale...), bénévole (associative, syndicale...) et/ou de volontariat d'un an en continu ou en discontinu en rapport avec le contenu de la certification visée.

**S'engager dans un parcours VAE n'est pas anodin.**

**Les livrets 1 et 2, qui servent de preuves des compétences acquises par l'expérience, demandent un travail personnel important.**

### À NOTER

Un accompagnement méthodologique peut être financé par l'ANFH et faire l'objet d'une autorisation d'absence, le congé pour VAE.

**Pour approfondir le sujet :**

<http://www.anfh.fr/ile-de-france/services-aux-agent/02-la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae>



## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

**Le compte personnel de formation** a pour principaux objectifs :

- l'universalité des droits : tout agent public bénéficie d'un CPA,
- la portabilité des droits, c'est à dire que les droits acquis sont conservés tout au long de la carrière.

### Il se compose :

- Du CPF (Compte Personnel de Formation) qui remplace le DIF  
Mobilisé à l'initiative de l'agent, soumis à l'accord de l'employeur il est financé par celui-ci et permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

et

- Du CEC (Compte d'Engagement Citoyen)  
Un certain nombre de critères doivent être remplis.

### À ce jour, la procédure d'utilisation du CPF au GHU Paris est en cours de validation.

En attendant, vous trouverez ci-dessous une courte explication pour ouvrir votre CPF en ligne :

Pour vous inscrire sur votre compte personnel de formation, cliquez sur « Connexion » (en haut à droite de votre page).

1. Une fois sur la page de connexion, cliquez sur « S'inscrire »
2. Puis complétez le formulaire d'inscription avec les informations demandées.
3. Enfin, accédez à votre compte personnel de formation avec votre numéro de sécurité sociale et le mot de passe que vous avez choisi.

#### À NOTER

Pour vous inscrire, vous devez vous munir de votre numéro de sécurité sociale ainsi que d'une adresse courriel valide.

Un livret formation mode d'emploi décrit la procédure pour demander une formation dans le cadre du CPF. Ce livret est intégré à la fin du plan de formation ([voir page 145](#)). Il sera également disponible sur le site du GHU.

Pour approfondir le sujet :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>



## LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les Études promotionnelles (EP) permettent aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Toute demande de financement d'une EP doit préalablement être accompagnée d'un courrier précisant son souhait de mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF).

### Liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles

*(Arrêté du 5 avril 1990 modifié par arrêté du 23 novembre 2009, modifié par arrêté du 18 mai 2016)*

- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Diplôme d'État d'infirmier
- Diplôme d'État d'infirmier en pratiques avancées (IPA)
- Diplôme d'État de sage-femme
- Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute
- Diplôme d'État d'ergothérapeute
- Diplôme d'État de psychomotricien
- Certificat de capacité d'orthophoniste

- Diplôme d'État de pédicure-podologue
- Certificat de capacité d'orthoptiste
- Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale
- Diplôme d'État de technicien en analyses biomédicales
- Diplôme d'État de puéricultrice
- Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste
- Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
- Diplôme de cadre de santé
- Diplôme de cadre sage-femme
- Diplôme d'État d'accompagnant Éducatif et Social (DEAS)
- Diplôme d'État de moniteur-éducateur
- Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
- Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS – ex DEFA)
- Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
- Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BEATEP)
- Brevet d'État d'animateur technicien de la jeunesse et de l'éducation populaire (BEATEP) = BPJEPS
- Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière.

### Études promotionnelles – liste complémentaire des diplômes (Arrêté par le Bureau national de l'ANFH)

- Diplômes susceptibles de permettre de se présenter à un concours sur titres de la filière informatique
- Diplômes susceptibles de permettre de se présenter à un concours de la filière technique (blanchisserie et cuisine)
- CAERL: Certificat d'Aptitude à l'Éducation et la Rééducation de la Locomotion auprès des personnes déficientes visuelles
- CAPEJS : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds
- DUFA spécialisé « opérateur de développement éducatif et social »
- Certifications dans les filières administrative, technique et ouvrière

#### ■ Qui et comment ?

Il est impératif de signaler votre projet de formation à la Direction des Soins et/ou direction fonctionnelle et au cadre de votre service. Vous devez respecter la procédure de l'établissement si vous souhaitez une prise en charge financière de vos études.

Dans tous les cas, il faut :

- être déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité;
- demander la prise en charge à l'établissement.

#### À NOTER

Le diplôme d'infirmier en pratiques avancées relève des Études Promotionnelles depuis 2019.

### ■ Engagement de servir

À l'issue d'une Etude promotionnelle rémunérée réussie, l'agent est tenu à un engagement de servir d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans.

Si l'agent quitte la fonction publique hospitalière, il y a rupture d'engagement : l'agent doit rembourser les rémunérations perçues pendant la formation.

Toute demande de financement d'une EP doit préalablement être accompagnée d'un courrier précisant son souhait de mobiliser son Compte Personnel de Formation .

## L'ENTRETIEN DE FORMATION

L'Entretien de formation est l'occasion pour l'agent et son cadre d'évaluer le ou les besoins de formations.

### ■ C'est quoi ?

L'entretien de formation a pour objectif la mise en œuvre d'un projet professionnel cohérent pour l'agent et pour l'établissement.

### ■ Qui et comment ?

Il est organisé selon les modalités définies par l'établissement.

Conduit par le supérieur hiérarchique de l'agent, l'entretien de formation est annuel et peut suivre l'entretien d'évaluation.

Le contenu de l'entretien de formation peut être articulé autour des points suivants :

- rappel des suites données aux actions de formation demandées par l'agent lors du précédent entretien et le bilan qui peut en être dressé;
- définition des actions de formation éventuellement nécessaires au regard des missions confiées à l'agent, des évolutions probables de ses activités, de ses perspectives professionnelles et personnelles;
- examen des souhaits personnels de l'agent en termes de préparation aux concours, utilisation du CPA, de Validation des acquis de l'expérience (VAE), Bilan de compétences...

Au terme de l'entretien, le supérieur hiérarchique établit un compte rendu, qui sera versé au dossier de l'intéressé et retraçant les objectifs de formation. Celui-ci en reçoit copie et peut y ajouter ses observations.

### À NOTER

L'employeur est obligé de motiver le refus opposé à une demande de formation formulée par l'agent au cours de l'entretien (mais il n'est pas obligé d'accepter la demande de formation).

Toute demande de financement d'une EP doit préalablement être accompagnée d'un courrier précisant son souhait de mobiliser son Compte Personnel de Formation ( CPF).

# Tutorat

### **PUBLIC**

Infirmiers, aides-soignants, ergothérapeutes, psychomotriciens.

Après 6 mois d'exercice au sein de l'établissement. La demande est volontaire et émane du professionnel.

### **INTERVENANT(S)**

Professionnel de santé diplômé depuis au moins 5 ans exerçant dans l'établissement, formé au tutorat.

Psychologue clinicien, formé à la supervision.

Compte tenu de la spécificité de l'exercice de l'activité en psychiatrie, le dispositif de tutorat doit permettre au professionnel de trouver le sens de sa profession. La Direction des Soins est en charge de la mise en œuvre du tutorat soignant. En lien avec des groupes de travail, cette dernière repense le contenu du dispositif.

### **FORMATION TUTORAT**

Le tutorat est une relation entre deux personnes dans une situation formative et d'accompagnement de pair à pair qui envisage aussi de développer une identité professionnelle dans l'exercice en santé mentale et psychiatrie.

## Parcours recommandés pour les infirmiers et aides-soignants nouvellement recrutés en psychiatrie

### Parcours recommandés IDE

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

Dates selon les modules.

#### PUBLIC

Parcours recommandés en direction d'un public Ide nouvellement diplômés et/ ou exerçant pour une première expérience en psychiatrie. Les Aides-Soignants ayant suivi la formation Aides-Soignants en psychiatrie pourront intégrer ce public.

Les infirmiers diplômés découvrant le secteur psychiatrique sont invités durant leurs deux premières années d'exercice professionnel à suivre un cycle de formation modulaire. Cette formation s'inscrit autour de 5 modules pour les infirmiers et 4 modules pour les aides-soignants, définis par un dispositif spécifique présenté dans le cadre des formations « Parcours recommandés ».

### OBJECTIFS

- Mieux appréhender la pathologie psychiatrique,
- Se doter d'outils et de techniques de soins spécifiques,
- Donner du sens à son activité professionnelle,
- Mieux utiliser sa capacité d'écoute et de posture professionnelle,
- Réussir son intégration au sein des équipes,
- Se positionner professionnellement.

### CONTENU

#### Pour les infirmiers :

- Prévention de la violence OMEGA - [page 63](#)
- Les techniques de l'entretien infirmier et aide soignant - [page 29](#)
- Les techniques de l'entretien motivationnel - [page 30](#)
- Les savoirs fondamentaux en psychiatrie module 1 et 2 - [pages 22 et 23](#)
- 8 modules e-learning troubles psychiques - les fondamentaux - [page 48](#)

#### Pour les aides-soignants :

- Prévention de la violence OMEGA - [page 63](#)
- Les techniques de l'entretien infirmier et aide soignant - [page 29](#)
- Aides-soignants en psychiatrie pré requis pour suivre la 4<sup>ème</sup> journée du module 1 des savoirs fondamentaux en psychiatrie et le module 2 - [page 26](#)

### MÉTHODOLOGIE

Selon les modules.

# Parcours recommandés pour la pédopsychiatrie

### Parcours recommandés IDE

### Parcours recommandés aides-soignants

Des parcours DPC sont en cours d'élaboration, ils vous seront proposés dans la newsletter des mois de mars, juin ou septembre 2020.

Parcours recommandés :

- Les techniques de l'entretien infirmier et aide soignant - [page 29](#)
- Prévention de la violence OMEGA - [page 63](#)
- Comment repérer les troubles du neurodéveloppement chez l'enfant - [page 51](#)
- Médiations à visée thérapeutique en pédopsychiatrie - [page 41](#)
- Les savoirs fondamentaux en psychiatrie module 1 et 2 et module 3 - [pages 22, 23](#) et [24](#)

### MÉTHODOLOGIE

Formations modulaires.

## Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie

### Mise en œuvre de savoirs fondamentaux - Module 1

#### Parcours recommandés IDE

#### Parcours recommandés aides-soignants

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

02-03/06 et 15-16/06/2020.

Le second groupe sera programmé si au moins 8 inscriptions en intra.

#### PUBLIC

Infirmiers et aides-soignants travaillant dans les différentes structures y compris en pédopsychiatrie.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

24 participants sur deux groupes.

#### INTERVENANT(S)

Marché ANFH - FORMAVENIR.

#### COÛT

8 800 €

En 2016, une étude a été réalisée auprès de 14 établissements psychiatriques franciliens en partenariat avec la Fédération Hospitalière de France et l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ce travail a porté principalement sur les accords et la gestion du temps de travail de ces structures. Il a permis de mettre en avant des besoins prioritaires :

- Optimiser les organisations de travail dans les établissements de santé mentale, afin de préserver du temps soignant spécifique au soin psychiatrique
- Se doter d'outils pour maîtriser les moyens

Selon cette analyse, renforcer l'identité professionnelle propre et redonner du sens aux activités des soignants issus de ce secteur, permettrait d'atteindre ces objectifs.

La suppression en 1992 du Diplôme d'Infirmier Spécialisé au secteur psychiatrique a conduit les structures en santé mentale à accueillir des soignants, issus d'un cursus généraliste d'infirmiers et ne maîtrisant pas tous les éléments clés permettant d'adapter leur savoir-faire aux pathologies de leurs patients.

Dans le cadre du GHU, il convient d'harmoniser les pratiques et les prises en charge des parcours soignants et d'accompagner les agents en charge de celles-ci.

#### OBJECTIFS

- Donner du sens à l'activité soignante en psychiatrie ;
- Investir pleinement le champ du soin en santé mentale
- Optimiser le temps soignant en psychiatrie pour garantir une meilleure prise en charge des patients

Développer ou conforter les compétences spécifiques en santé mentale ;

- Interroger la juste distance en psychiatrie
- Appréhender la posture soignante au sein d'une équipe pluridisciplinaire

#### CONTENU

Les grands courants de la pensée en psychiatrie ;

- Sensibilisation aux psychopathologies en pédopsychiatrie et psychiatrie adulte
- Les constituants d'une situation de soins : notions de références, outils, relations intersubjectives
- L'articulation des rôles, missions et postures des aides-soignants et infirmiers dans la prise en charge soignante

*Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées dans la prise en charge des patients.*

#### MÉTHODOLOGIE

Formation interactive, apports théoriques, alternances de cas pratiques.

## Parcours recommandé - Infirmiers en psychiatrie. Mise en œuvre de savoirs fondamentaux - Le temps soignant en psychiatrie - Module 2

### Parcours recommandés IDE

### Parcours recommandés aides-soignants

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

4 jours en discontinu.

21-22/09 et 13-14/10/2020.

Le second groupe se réalisera si au moins 8 inscriptions en intra.

#### PUBLIC

Infirmiers et aides-soignants travaillant dans les différentes structures y compris en pédo-psychiatrie.

Pré-requis :

avoir suivi le module 1.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

#### INTERVENANT(S)

FORMAVENIR Marché ANFH.

#### COÛT

8 800 €

En 2016, une étude a été réalisée auprès de 14 établissements psychiatriques franciliens en partenariat avec la Fédération Hospitalière de France et l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ce travail a porté principalement sur les accords et la gestion du temps de travail de ces structures. Il a permis de mettre en avant des besoins prioritaires :

- Optimiser les organisations de travail dans les établissements de santé mentale, afin de préserver du temps soignant spécifique au soin psychiatrique
- Se doter d'outils pour maîtriser les moyens

Selon cette analyse, renforcer l'identité professionnelle propre et redonner du sens aux activités des soignants issus de ce secteur, permettrait d'atteindre ces objectifs.

La suppression en 1992 du Diplôme d'Infirmier Spécialisé au secteur psychiatrique a conduit les structures en santé mentale à accueillir des soignants, issus d'un cursus généraliste d'infirmiers et ne maîtrisant pas tous les éléments clés permettant d'adapter leur savoir-faire aux pathologies de leurs patients.

Dans le cadre du GHU, il convient d'harmoniser les pratiques et les prises en charge des parcours soignants et d'accompagner les agents en charge de celles-ci.

#### OBJECTIFS

Définir le sens du soin en psychiatrie

- Utiliser le temps informel comme outil de soin
- Comprendre et appréhender le positionnement de l'infirmier dans les activités quotidiennes

- Le positionnement et la posture de l'infirmier dans les activités quotidiennes
- L'éthique et la pratique soignante en santé mentale

*Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil des situations et difficultés rencontrées comme des ruptures de soins, impasses thérapeutiques, refus de soins...*

#### CONTENU

La définition du soin en psychiatrie et du sens du soin en santé mentale

- L'articulation entre l'activité programmée et celle non programmée : Utilisation du temps informel comme outil de soin
- Les urgences psychiatriques et interventions de crise : les impacts sur la prise en charge infirmière
- La reconnaissance du soin en psychiatrie

#### MÉTHODOLOGIE

Formation interactive, apports théoriques et alternances de cas pratiques.

# Les savoirs fondamentaux en psychiatrie - la coordination pluriprofessionnelle au service du patient – Module 3

## Parcours recommandés IDE

## Parcours recommandés aides-soignants

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

4 jours : 26-27/11  
et 14-15/12/2020.

### PUBLIC

Personnels soignants et de rééducation et filière socio-éducative travaillant dans des structures de psychiatrie y compris en pédo-psychiatrie.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum.

### INTERVENANT(S)

FORMAVENIR.

### COÛT

Compris dans la cotisation ANFH

En 2016, une étude a été réalisée auprès de 14 établissements psychiatriques franciliens en partenariat avec la Fédération Hospitalière de France et l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ce travail a porté principalement sur les accords et la gestion du temps de travail de ces structures. Il a permis de mettre en avant des besoins prioritaires :

- Optimiser les organisations de travail dans les établissements de santé mentale, afin de préserver du temps soignant spécifique au soin psychiatrique
- Se doter d'outils pour maîtriser les moyens

Selon cette analyse, renforcer l'identité professionnelle propre et redonner du sens aux activités des soignants issus de ce secteur, permettrait d'atteindre ces objectifs.

La suppression en 1992 du Diplôme d'Infirmier Spécialisé au secteur psychiatrique a conduit les structures en santé mentale à accueillir des soignants, issus d'un cursus généraliste d'infirmiers et ne maîtrisant pas tous les éléments clés permettant d'adapter leur savoir-faire aux pathologies de leurs patients.

Dans le cadre du GHU, il convient d'harmoniser les pratiques et les prises en charge des parcours soignants et d'accompagner les agents en charge de celles-ci.

### OBJECTIFS

Comprendre et appréhender l'articulation des métiers soignants et de rééducation avec les éducateurs spécialisés et les assistants sociaux

- Positionner le projet thérapeutique comme objet fédérateur
- Maîtriser la responsabilité juridique de l'IDE en santé mentale

### CONTENU

L'évolution récente du droit du patient en santé mentale ;

- La responsabilité juridique de l'infirmier en santé mentale
- Les problématiques juridiques liées au fonctionnement en équipe

- Le champ de responsabilité de l'équipe pluridisciplinaire en santé mentale
- Les enjeux et les modalités de mise en oeuvre du projet thérapeutique en santé mentale
- Le projet thérapeutique comme objet fédérateur
- L'accompagnement du patient tout au long du parcours : de l'accueil vers la sortie

*Un travail d'intersession est à prévoir sur le recueil d'une situation juridique en faisant le lien avec une situation clinique comme le consentement, partage d'information, droits des familles, prise en charge de patients mineurs...*

### MÉTHODOLOGIE

Formation interactive, apports théoriques et alternances de cas pratiques.

## L'isolement et la contention

### Parcours recommandés

Éligible au DPC

### SESSION

Porte de Montreuil.

### PUBLIC

Personnel soignant et cadre de santé.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

### COÛT

4 000 €

L'isolement et la contention en psychiatrie sont des mesures d'exception, limitées dans le temps, sur décision d'un psychiatre, conformément à la Loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016, dans le cadre d'une démarche thérapeutique, après concertation pluriprofessionnelle.

Elles peuvent être utilisées en cas de prévention d'une violence imminente du patient ou en réponse à une violence immédiate, non maîtrisable, sous-tendue par des troubles mentaux, avec un risque grave pour l'intégrité du patient ou celle d'autrui et lorsque des mesures alternatives différenciées, moins restrictives, ont été inefficaces ou inappropriées.

Elles imposent la prescription d'une surveillance et d'un accompagnement intensifs.

L'utilisation d'une mesure d'isolement et/ou d'isolement et de contention représente un processus complexe, de dernier recours, justifié par une situation clinique.

Le processus comprend lui-même de nombreux éléments, décision, accompagnement du patient, délivrance de soins, surveillance... réalisés par les différents professionnels d'une équipe de soins, selon leurs champs de compétence et de responsabilité.

### OBJECTIFS

Inscrire l'isolement et la contention dans un contexte clinique, une dimension juridique, en respectant les droits du sujet.

- Acquérir les bases médico-légales de la contention et de l'isolement et les recommandations de la Haute Autorité de Santé
- Savoir appréhender l'amont et l'aval des situations de soins nécessitant isolement et/ou contention.
- Acquérir une technique pratique (sécurité, respect du patient, protocoles).

### CONTENU

Un nouveau programme sera proposé dans le courant de l'année par le biais d'une newsletter.

### MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, cas concrets, travail en groupe, supports vidéo et de textes, documentation pédagogique.



#### **BRIQUES DPC :**

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

# Aides-soignants en psychiatrie

### Parcours recommandés

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

4 jours non consécutifs  
(2 + 2 jours).  
- 16-17/11 et 07-08/12/2020.

#### PUBLIC

Aides-soignants (AS)  
travaillant en psychiatrie.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum 8 à 10 personnes  
pour organiser un groupe de 12  
à 15 personnes maximum.

#### INTERVENANT(S)

Marché ANFH - FORMAVENIR.

#### COÛT

Marché ANFH 4 500 €

### OBJECTIFS

- Acquérir des savoirs sur les spécificités des différentes institutions en santé mentale
- Développer le raisonnement clinique
  - S'approprier les techniques de soins spécifiques aux pathologies des personnes prises en charge
  - Savoir se positionner dans une équipe pluridisciplinaire
  - Être en mesure de prévenir et de gérer les demandes et les éventuelles agressivités des patients
  - Comprendre les interactions et leurs impacts entre les personnes soignées et les soignants

### CONTENU

- Les fondamentaux réglementaires en matière de droit des patients, de l'hospitalisation sous contrainte et de l'hospitalisation de secteur
- L'analyse des représentations et des comportements des aides-soignants dans la relation aux patients atteints de troubles psychiatriques
  - Les spécificités des différentes institutions en santé mentale
  - Les techniques de soins spécifiques aux pathologies en psychiatrie
  - Le raisonnement clinique
  - Le positionnement et la communication des aides-soignants dans une équipe pluridisciplinaire
  - Les besoins des usagers et les modalités de prise en charge du patient en psychiatrie
- Un travail d'intersession permettra d'analyser ses pratiques et de mettre en place un plan d'actions d'amélioration afin d'optimiser la prise en charge du patient.**
- À l'issue de cette formation vous serez amené à suivre une journée de formation avec les IDE qui auront suivi la formation « Les savoirs fondamentaux de la santé mentale ».

### MÉTHODOLOGIE

Méthodes pédagogiques interactives, théories et cas pratiques .

## Sensibilisation à la prise en charge des urgences psychiatriques

### **SESSION**

Une journée de sensibilisation.

### **PUBLIC**

Personnels infirmiers, aides-soignants, socio-éducatifs, de rééducation et psychologues.

### **NOMBRE DE PARTICIPANTS**

12.

### **INTERVENANT(S)**

Un trio chef de pôle cadre supérieur et un ide du CPOA.

Le contenu pédagogique est en cours d'élaboration.

La newsletter de mars 2020 vous indiquera le nouveau programme ainsi que les dates proposées et les modalités de déroulement.

# Prise en charge somatique en psychiatrie : les indicateurs somatiques et la iatrogénie

### Parcours recommandés IDE

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

- Dr Borne : 09/03/2020.
- Dr Hallouche : 15/06/2020.

#### PUBLIC

Tous les infirmiers des services de psychiatrie.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

#### INTERVENANT(S)

Praticiens somaticiens.  
Dr Hallouche et Dr Bornes.

#### COÛT

activité institutionnelle

Le projet médical partagé de l'établissement inscrit un programme transversal d'amélioration de la prise en charge somatique des patients : « Poursuivre l'amélioration de la prise en charge somatique et de l'accessibilité aux soins somatiques des patients suivis en psychiatrie ».

#### OBJECTIFS

- améliorer l'évaluation somatique des patients hospitalisés,
- prévenir et prendre en charge les troubles fréquents en milieu psychiatrique,
- améliorer la prise en charge des urgences somatiques,
- développer la médecine de liaison en psychiatrie afin de renforcer la synergie des compétences entre psychiatres et somaticiens, pour optimiser la prise en charge globale des patients.

#### CONTENU

- les indicateurs somatiques,
- les principales morbi-mortalités en psychiatrie,
- la iatrogénie,
- les pathologies attendues,
- les risques spécifiques santé du malade psychiatrique,
- la surveillance,
- l'éducation,
- la méthodologie.

#### MÉTHODOLOGIE

- enseignement interactif : présentation, discussion, consensus,
- mise en situation,
- étude de cas,
- support pédagogique.

# Techniques de l'entretien infirmier et/ou aide-soignant

Éligible au DPC

## SESSION

### Porte de Montreuil.

3 groupes :

- 15-17/06/2020,
- 07-09/10/2020,
- 02-04/12/2020.

## PUBLIC

Infirmiers/Aides-soignants\* nouvellement diplômés et / ou 1<sup>ère</sup> expérience en psychiatrie ou pédo-psychiatrie.

\* Prérequis : avoir validé la formation aide-soignant en psychiatrie.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

## INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

## COÛT

9 000 €

Ce module s'adresse aux personnels soignants qui souhaitent maîtriser les techniques de l'entretien infirmier.

## OBJECTIFS

- Permettre aux infirmiers de renforcer leur écoute personnelle et de maîtriser les techniques de l'entretien.
- Approfondir l'approche des différents types d'entretien, notamment l'entretien d'aide, et des situations d'entretien.
- Améliorer l'objectivité dans le recueil des données le repérage des symptômes.
- Perfectionner ses aptitudes à transmettre les données de l'entretien.

La journée d'analyse des pratiques :

- Poser un espace d'accueil et de mise en mots du vécu professionnel en lien aux entretiens menés dans les services et les difficultés rencontrées.

## CONTENU

- L'approche de C. Rogers .
- L'empathie, la congruence, l'accueil positif, le processus de l'entretien d'aide.
- L'entretien d'aide.
- L'importance d'un protocole comme structure de la rencontre.

## MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques,
- Analyse du ressenti au cours des différentes mises en situation,
- Expérimentation de différents modes de communication,
- Évaluation des aptitudes aux changements et à ce qui y fait obstacle,
- Jeux de rôles.



### BRIQUES DPC :

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

## Techniques de l'entretien motivationnel

### Parcours recommandés

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

Deux groupes possibles au choix :

- Groupe 1 : 03 et 04/09/2020 et 06/10/2020
- Groupe 2: 09 et 10/11/2020 et 10/12/2020.

#### PUBLIC

Infirmiers/aides-soignants nouvellement diplômés et / ou 1<sup>ère</sup> expérience en psychiatrie.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum.

#### INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

#### COÛT

6 400 €

L'Entretien Motivationnel est une méthode de communication dont l'intérêt est maintenant bien démontré dans les situations où ambivalence et motivation sont au cœur des processus de changement. Evolution radicale de la relation d'aide et du travail thérapeutique, il concerne particulièrement les domaines de l'addiction, de l'éducation thérapeutique, l'intervention sociale...

#### OBJECTIFS

Les deux jours :

- Connaître les moyens d'accompagner la personne au changement
- Définir l'Entretien Motivationnel
- Comprendre les enjeux de l'entretien motivationnel
- Apprendre à utiliser l'outil.

Le jour d'analyse des pratiques : cette journée à distance (1 mois) posera un espace d'accueil et de mise en mots du vécu professionnel en lien aux entretiens menés et aux difficultés rencontrées.

- Mettre à jour les dynamiques et les enjeux sous-jacents aux problématiques présentes
- Permettre une prise de recul et de réflexion quant à ses propres modes de fonctionnement
- Proposer de nouveaux outils d'analyse et différents modèles de compréhension des symptômes
- Contribuer à la reconnaissance des motivations individuelles et à leur mise en relation avec les rôles professionnels
- Aider à l'identification de ses représentations, croyances et résonances personnelles.

#### CONTENU

- Les questions du changement et de la motivation : qu'est-ce que le changement, les motivations indispensables au changement, les résistances face au changement, aider au changement.
- L'entretien motivationnel comme outil d'aide au changement : fondements théoriques, approches de l'entretien motivationnel, repérage des éléments du discours susceptible d'aider au changement, les compétences requises, les développements récents concernant l'EM.

#### MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques, réflexions individuelles et en sous-groupes, exercices, études de cas, jeux de rôle, analyse de la pratique

## PRATIQUES SOIGNANTES

# Prévenir les erreurs médicamenteuses évitables

### Parcours recommandés IDE

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

- Groupe 1: 23 et 24/03/2020
- groupe 2: 08 et 09/10/2020.

#### PUBLIC

Personnels infirmiers,  
préparateurs en pharmacie,  
pharmaciens.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

15.

#### INTERVENANT(S)

Marché ANFH - FORMAVENIR.

#### COÛT

5 600 €

### OBJECTIFS

- appréhender les risques liés aux erreurs médicamenteuses évitables, afin de mieux les prévenir dans la pratique,
- appréhender la notion de la iatrogénie médicamenteuse, de l'erreur médicamenteuse évitable,
- connaître les données épidémiologiques, les conséquences cliniques, les circonstances de survenue (facteurs de risque, malades à risque),
- maîtriser les aspects médico-légaux et les impacts économiques de la iatrogénie médicamenteuse.

### CONTENU

- **la pathologie iatrogène médicamenteuse et ses origines :**
  - . sémantique, typologie et causes, erreurs médicamenteuses, erreurs de médication, définition et concepts,
  - . les démarches de maîtrise des risques et intégration du risque iatrogène médicamenteux à la démarche générale,
- **analyse de dossiers et de cas relatifs à la iatrogénie médicamenteuse :**
  - . analyses de dossiers et de cas relatifs à la iatrogénie médicamenteuse,
  - . quelles ont été les conditions de survenue des complications ?
  - . quels ont été les facteurs favorisants ?
  - . quels sont les éléments de diagnostic ?
  - . quelles sont les conséquences pour le patient ?
  - . quels sont les moyens pour prévenir ces erreurs ?
  - . quels sont les éléments d'information à délivrer au patient ?

### - les moyens de prévention de la iatrogénie médicamenteuse :

- . l'information des patients,
- . l'environnement réglementaire,
- . le développement des outils,
- . exemples de cas,
- . l'organisation des soins par la sécurisation du circuit du médicament,
- . méthode d'analyse de la qualité des processus,
- . faire le bilan de l'existant (organisation et approche du système),
- . relever et exploiter les incidents et les événements sentinelles,
- . les erreurs potentielles par étape et leurs origines,
- . maîtriser et sécuriser les différentes étapes du circuit du médicament,
- . trouver des indicateurs pour suivre la performance du circuit,
- . l'éducation des malades sur les médicaments et leurs risques,
- . l'environnement réglementaire et de santé publique,
- . le développement des outils pédagogiques,
- . la maîtrise des données récentes,
- . les techniques d'évaluation,
- . l'éducation thérapeutique et les maladies chroniques,
- . le suivi au long cours : les critères d'évaluation qualitatifs.

### MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques, rappels réglementaires et méthodologiques,
- exercices pratiques,
- échanges, discussions, réflexions.

## PRATIQUES SOIGNANTES

# Comment tutorer les élèves aides-soignants et encadrer les étudiants infirmiers. Rôles de l'Aide-Soignant

Éligible au DPC

### SESSION

Sur le site Sud IFSI VO.  
- 11 et 12/06/2020

### PUBLIC

Infirmiers motivés ayant plus de 5 ans d'expérience professionnelle.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

1 groupe en intra à partir de 8 agents

### INTERVENANT(S)

IFSI, V. Olivier.

### COÛT

pédagogique : 400 €/personne.

Programme de DPC Orientation n° 22 Maîtrise de stage et tutorat

### OBJECTIFS

- Identifier la place et le rôle du stage dans la formation
- Définir le rôle de l'Aide-Soignant dans l'encadrement des étudiants Infirmiers

### CONTENU

- Élaborer une stratégie d'encadrement efficace
- Améliorer sa pratique d'évaluation
- Se sensibiliser aux parcours individualisés de formation, dispenses, VAE
- Définir la place et le rôle de l'Aide-Soignant dans l'encadrement des étudiants Infirmiers
- Optimiser l'utilisation des nouveaux outils d'apprentissages, d'évaluations et de validation des compétences en stage pour les étudiants IDE.

### MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques et alternances d'exercices pratiques



#### **BRIQUES DPC :**

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

# Devenir tuteur des étudiants en soins infirmiers

### SESSION

Sur le site IFSI Sainte Anne.

2 sessions :

- 18-20/03 et 23/04/2020
- 25-27/11 et 16/12/2020.

### PUBLIC

Cadre de Santé, et IDE, Tuteurs auprès des étudiants IDE.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

4/5 places possibles (groupe inter).

### INTERVENANT(S)

IFSI, V. Olivier.

### COÛT

pédagogique : 800 €/personne.

L'instruction n°DGOS/RH 1/2014/369 du 24/12/2014 relative aux stages en formation infirmière incite les tuteurs à bénéficier d'une formation spécifique. Sainte Anne Formation et l'IFSI V. Olivier proposent depuis plusieurs années une formation des tuteurs de stage, réactualisée selon les problématiques rencontrées en situation.

### OBJECTIFS

- Clarifier la place et le rôle du stage dans la formation
- Analyser sa pratique d'encadrement et la faire évoluer
- S'approprier la méthodologie d'élaboration de situations professionnalisantes
- Élaborer une stratégie d'encadrement efficace
- Identifier les liens entre apprentissage théorique et clinique
- Identifier les enjeux de l'évaluation

### CONTENU

- L'Arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au Diplôme d'Etat Infirmier.
- Les textes régissant la formation et les responsabilités des différents acteurs
- Les représentations de l'encadrement
- La relation d'accompagnement de l'étudiant
- Les notions de pédagogie et d'apprentissage
- La fonction pédagogique de l'évaluation
- Les différents types d'évaluation, l'évaluation et le contrôle
- Les méthodes et les outils spécifiques de l'encadrement et de l'évaluation en stage

### MÉTHODOLOGIE

- Test de positionnement en début et en fin de formation (quiz)
- Apports théoriques associés à une démarche interactive
- Analyse de pratiques favorisant la prise de recul
- Partage et analyse d'expériences

# Bientraitance et prise en soin de la personne âgée dans les gestes de la vie quotidienne

## SESSION

À Neuilly-sur-Marne, IFITS.

- Groupe 1 : 02/04/2020 matin.
- Groupe 2 : 02/04/2020 après-midi.

## PUBLIC

Aide-soignants, infirmiers.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

6/groupe.

## INTERVENANT(S)

À déterminer.

## COÛT

pédagogique : 2 000 €

Cette formation a pour but d'analyser ses pratiques pour adapter ses gestes et l'utilisation de matériels à la personne âgée dans un contexte de bientraitance. Pour cela, elle met l'accent sur la prise de conscience de l'existence d'un décalage entre la pratique soignante et la réalité des besoins de la personne âgée et de ses capacités d'utilisation physiques mais aussi psychologiques et environnementales.

## OBJECTIFS

- Appréhender de manière concrète les conséquences physiologiques du vieillissement
- Modifier sa perception de la personne âgée par la compréhension des limitations de sa mobilité
- Proposer une prise en soin orientée vers la bientraitance
- Participer à l'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées.

## CONTENU

- L'accompagnement de la personne âgée.
- Les soins quotidiens de la personne âgée.
- Les actes de la vie quotidienne/besoins et degré d'autonomie.
- Qualité de vie des personnes âgées.
- Obstacles sensoriels et environnementaux à la réalisation d'actes de la vie quotidienne.

## MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques
- apprentissage par simulation filmée et débriefing
- analyse de pratiques professionnelles
- utilisation d'un simulateur de vieillesse.

## POUR APPROFONDIR LE SUJET :

<https://www.iledefrance.ars.sante.fr/mooc-chute-eviter-les-chutes-graves-chez-les-personnes-agees>



## Visite à domicile

### SESSION

**Porte de Montreuil.**  
11-12/06/2020.

### PUBLIC

Personnel soignant.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

15 à 20.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 2 600 €

### OBJECTIFS

- se familiariser avec les aspects législatifs et réglementaires en jeu lors de la visite à domicile,
- analyser le contexte de la visite à domicile sa place et ses objectifs dans le projet de soins,
- rechercher comment mobiliser et utiliser les ressources de la famille ou de l'environnement,
- réfléchir à une organisation d'équipe permettant un mode d'intervention en visite à domicile tant au niveau du projet de soins que pour les professionnels eux-mêmes en relation à domicile avec le patient et/ou sa famille.

### CONTENU

- la visite à domicile proposée par les participants (analyse de l'existant),
- les aspects législatifs et réglementaires de la visite à domicile,
- la visite à domicile et sa cohérence au sein du projet de soins,
- le développement des compétences en visite à domicile,
- la situation d'entretien avec le ou les patients,
- la situation d'entretien avec le patient et sa famille,
- l'entretien avec les professionnels de structure d'accueil,
- l'organisation en équipe pour un meilleur suivi de la visite à domicile.

Ce contenu n'est pas exhaustif ; il est donné à titre indicatif. Il pourra être modulé et remanié, voire complété sur certains points en fonction des attentes plus spécifiques des participants que le formateur évaluera au début de la formation

# Troubles de la déglutition Sessions « Flash »

### SESSION

#### Site Cabanis, dans le service concerné.

Environ 1 heure, selon le nombre de participants.  
Inscription sur demande.  
Dates à définir avec le service concerné en concertation avec le cadre supérieur.

### PUBLIC

Tout personnel hospitalier en contact avec des patients : agents de service hospitalier, aides-soignants, infirmiers, diététiciennes, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, psychomotriciens, psychologues, médecins, cadres de santé...

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes maximum.

### INTERVENANT(S)

Orthophoniste dans les services de Médecine Physique et Réadaptation et de Neurochirurgie.

### OBJECTIFS

- comprendre la physiologie de la déglutition,
- comprendre l'importance de la déglutition dans la qualité de vie de chacun,
- apprendre à dépister les troubles de déglutition,
- prendre en compte les troubles de déglutition afin que le repas reste ou redevienne un plaisir.

### CONTENU

- déglutition : définition, rappels anatomiques, mécanismes, contrôle neurologique, pathologies à risque,
- troubles de déglutition : comment les reconnaître, symptômes spécifiques et aspécifiques,
- fausse route : comment l'éviter, que faire en cas de fausse-route,
- présentation d'adaptations techniques et/ou études de cas pratique,
- temps d'échanges si possible.

# Ateliers analyses de pratiques - psychomotriciens

### SESSION

#### Site Nord - Porte de Montreuil :

- 13/01, 24/02, 30/03, 20/04, 11/05, 08/06, 14/09, 12/10, 09/11, 07/12/2020.

#### Site Sud - Centre Hospitalier Sainte Anne :

- 28/01, 25/02, 24/03, 28/04, 26/05, 23/06, 29/09, 24/11/2020

### PUBLIC

Psychomotriciens.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 personnes sur chaque site (Nord et Sud).

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

9 000 €

### OBJECTIFS

- approfondir l'élaboration clinique par une analyse collective de situations,
- mieux saisir les modalités particulières des échanges archaïques des prises en charge corporelles,
- prendre le recul nécessaire à redynamiser le suivi au long cours des patients,
- améliorer l'inscription dans le travail institutionnel à travers les transmissions (orale et écrite) sur la pratique psychomotrice dans l'équipe pluridisciplinaire.

### CONTENU

Dans le cadre d'un petit groupe fermé, chacun est invité à évoquer à son tour la situation clinique ou institutionnelle qui pose problème. La parole circule sur le mode de l'association libre qui permet à chaque professionnel d'exprimer son point de vue, de témoigner de son expérience, de relancer le débat de ses propres interrogations et réponses. Réunis par leur pratique commune des approches corporelles, les psychomotriciens partagent leurs impressions, réflexions et éclairage théorique des situations.

# Souffrance psychique des personnes âgées : mieux la connaître pour mieux la soulager

Éligible au DPC

## SESSION

### Site Cabanis.

2 modules de 3 jours en octobre et novembre 2020.

## PUBLIC

Personnel soignant ayant à prendre en charge des personnes âgées dans le secteur de la psychiatrie, neurologique, la gériatrie, la neurologie ou à domicile (Infirmiers, aides-soignants).

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

15.

## INTERVENANT(S)

Psychiatres, géronte psychiatre, infirmières cliniciennes, psychologues.

## COÛT

pédagogique : 1 200 €/personne

## OBJECTIFS

- Approfondir les connaissances cliniques sur les principales expressions de la souffrance psychique des personnes âgées.
- Améliorer le parcours de soins et les prises en charge des personnes âgées en grande souffrance psychique.
- Promouvoir le respect des personnes et sensibiliser aux enjeux éthiques dans les soins dispensés auprès de cette population.
- Développer les échanges interdisciplinaires et le travail en équipe.
- Enrichir les pratiques professionnelles au moyen d'analyse de situations de soins.

## PROGRAMME

### Souffrance psychique et vieillissement :

- des représentations à la configuration de l'offre de soins
- Plaintes anxio-dépressives, refus de soins, suicides. Questions autour de la fin de vie.

### Évaluer pour mieux accompagner :

- affaiblissement, déficit et pertes...mais aussi ressources, expérience acquise, capacité de résilience

### Souffrance physique et démences :

- du repérage symptomatique à l'élaboration d'un programme de soins

### Interface neuro-psycho-gériatrique et troubles mentaux vieillissants :

- comment travailler dans l'interdisciplinarité

### Souffrance physique et vieillissement :

- histoire de couples, histoire de famille capacités de résilience.

## MÉTHODOLOGIE

- Alternance d'apports théoriques et d'analyse de situations cliniques.
- Confrontation de pratiques professionnelles, interactivité.



### BRIQUES DPC :

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

# Prise en charge des patients alcooliques

### SESSION

**Site Cabanis, site Sud.**  
12/10/2020.

### PUBLIC

Personnel soignant, ASE.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S)

Formateurs : Formation coordonnée par le Dr Laqueille, chef de service d'Addictologie, intervenants :  
Dr Karas, assistant spécialiste,  
Mme Messen, infirmière,  
Mme Taschini, Psychologue,  
service addictologie.

### COÛT

À déterminer.

### OBJECTIFS

Mieux connaître :

- l'alcoolisme tel qu'il s'exprime à l'hôpital et dans l'environnement des patients,
- les principes de traitement et de suivi de l'alcoolisme,
- les réseaux d'accès aux soins, de soutien et de soins,
- la relation humaine et thérapeutique avec le patient, notamment lors de son hospitalisation et au-delà.

### CONTENU

- les concepts en alcoologie,
- la maladie alcoolique,
- les complications psychiatriques de l'alcool,
- la prise en charge de l'alcoolique.

# Prise en charge de la Toxicomanie

### SESSION

Site Cabanis, site Sud.  
13-14/10/2020.

### PUBLIC

Personnel soignant.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S)

Dr Laqueille, Dr Junière,  
Mme Perrier, IDE, service  
addictologie.

### COÛT

À déterminer.

### OBJECTIFS

Mieux connaître les addictions rencontrées en pratiques hospitalière :

- Les principes de traitement et de suivi des patients présentant des conduites addictives,
- Les réseaux d'accès aux soins, de soutien et de soins,
- La relation humaine et thérapeutique avec le patient présentant des conduites addictives, notamment lors de son hospitalisation et de son suivi.

### CONTENU

- notion de substance psychoactive et de dépendance, psychopathologie du toxicomane,
- aspects historiques. Les drogues actuelles et leurs effets,
- substances psycho actives, troubles induits et co-morbidité psychiatrique,
- complications somatiques et urgences médicales en toxicomanie,
- principes généraux de la prise en charge des toxicomanes. Les traitements de substitution,
- entretien infirmier en toxicomanie,
- place de l'assistante sociale,
- rôle de l'infirmière dans la prise en charge de l'héroïnomane par les traitements de substitution.

## Médiations à visée thérapeutique en pédopsychiatrie

### Parcours recommandés

### Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

- les 29 et 30/04/2020
- les 25 et 26/05/2020

Session de 4 jours en discontinu.

### PUBLIC

Infirmiers, socio-éducatifs, rééducateurs.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 4 800 €



**BRIQUES DPC :**  
**Une brique claire**  
**indique que vous**  
**avez validé une partie de votre**  
**parcours DPC ; les deux briques**  
**sombres identifient les deux**  
**actions de formations qui vous**  
**restent à valider dans les deux**  
**prochaines années - Une brique**  
**APP + une brique APP et/ou**  
**gestion des risques.**

La formation de 4 jours est construite en deux temps, soit 2 fois 2 jours. L'intersession est centrée sur la construction d'un projet et sa mise en œuvre. Ce projet peut être de modifier ou d'améliorer une pratique thérapeutique déjà engagée, ou de créer un nouvel atelier thérapeutique ; dans ce cas il est souhaitable que le binôme, voire le trinôme concerné par ce projet participe à la formation. Toutefois, un projet peut aussi être initié par un seul participant à la formation.

### OBJECTIFS

- Identifier le concept de médiation en pédopsychiatrie.
- Identifier les différentes catégories de médias.
- Savoir animer et gérer un groupe thérapeutique.
- Repérer les mécanismes thérapeutiques en jeu dans les différents types de médiation.
- Savoir utiliser une grille d'observation sur les activités à visée thérapeutique.
- Construire un projet d'atelier thérapeutique et le mettre en œuvre.
- Les différents médias (activités dites régressives, de maternage, de nourrissage, activités plus élaborées, conte, corps).
- L'animation et la gestion d'un groupe (être centré sur le groupe, sur le particulier, la règle de lieu-temps-action, la dynamique du groupe, l'évaluation, la restitution).
- Les mécanismes thérapeutiques en jeu dans les différents types de médiation à partir de Bion et Winnicott.
- La grille d'observation sur les activités à visée thérapeutique.

### MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques
- situations et cas concrets
- travaux de groupe
- documentation pédagogique.

### CONTENU

- Spécificités des soins en pédopsychiatrie (dimension synchronique, diachronique, l'enfant un être en voie d'autonomisation, le normal et le pathologique, la relation avec les familles, évolutions dans le champ de la connaissance).
- Le concept de médiation en pédopsychiatrie (désir, règles, fuite et proximité, média comme ébauche d'un ordre symbolique, médiation et rôle soignant, éducatif).

# Approche familiale systémique

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Trois jours en continu pour un groupe.  
Du 30/11 au 02/12/2020.

### PUBLIC

Personnel soignant.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

4 600 €

### OBJECTIFS

- appréhender les concepts et les méthodes de l'approche systémique,
- disposer de nouveaux outils conceptuels sur l'analyse de situations professionnelles mettant en évidence une problématique familiale,
- se familiariser avec l'entretien familial systémique,
- explorer un modèle systémique permettant d'analyser les contextes professionnels prenant en compte tous les réseaux.

### CONTENU

- l'approche systémique : historique et fondements, la théorie des systèmes et ses applications,
- l'approche individuelle, l'approche psychanalytique et systémique de la famille et des institutions, différences et complémentarités,
- les concepts systémiques appliqués à l'analyse du groupe familial ou approche de la dynamique familiale vue sous un angle systémique,
- l'analyse en approche systémique,
- méthodologie de l'entretien familial systémique,
- l'exploration systémique du contexte institutionnel et des réseaux de communication.

# L'interculturalité dans un établissement de santé.

## Comment appréhender l'interculturalité

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

4 groupes dates aux choix sur la base de deux jours en continu :- les 30 et 31/03/2020  
- les 27 et 28/05/2020  
- les 15 et 16/09/2020  
- les 09 et 10/11/2020.

### PUBLIC

Personnel soignant.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes maximum.

### INTERVENANT(S)

Marché ANFH INFORSANTE.

### COÛT

pédagogique : 2 100 €

Au vu du contexte actuel, cette formation pragmatique est destinée aux professionnels de la santé afin de travailler leurs postures en situations.

### OBJECTIFS

- Appréhender les notions d'interculturalité et de culture en distinguant les notions de culte et culture
- Comprendre les enjeux de la religion et de la laïcité à l'hôpital, réinvestir les principes d'égalité et de neutralité du service public
- Se construire une posture professionnelle conciliant respect de la laïcité et « écoute culturelle » pour mieux partager, accompagner et faciliter les soins

### CONTENU

- La législation et le cadre de référence professionnel : la question du respect de la culture et de la laïcité
- Les attitudes et valeurs face à la maladie et la souffrance selon les cultures et les religions
  - Les rituels mortuaires et le deuil selon les cultures : les logiques des rituels de mort.
  - L'euthanasie et l'acharnement thérapeutique dans les religions catholiques, juives et musulmanes
  - La relation soignant-soigné en contexte multiculturel

# Le toucher relationnel.

## Comment appréhender une nouvelle technique de communication

### SESSION

**Porte de Montreuil.**  
09-11/09/2020.

### PUBLIC

Personnels soignants et éducatifs.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes maximum.

### INTERVENANT(S)

Réseau CÈDRE SANTÉ.

### COÛT

Marché ANFH.

Dans le cadre du développement des pratiques bienveillantes, de nouvelles pratiques de communication peuvent se réaliser afin d'optimiser la qualité de la prise en charge du parcours du patient.

### OBJECTIFS

- Définir et préciser la relation d'aide par le toucher
- Comprendre et identifier le dialogue corporel
  - Intégrer le sens du soin
  - Appréhender une nouvelle technique de soin de communication
  - Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins à développer
  - Repérer pour soi et pour les autres, les difficultés habituelles et les conditions du toucher conscient, de la relation d'aide et de la conduite d'un toucher conscient facilitant

### CONTENU

- Le cadre réglementaire
- La relation d'aide par le toucher
  - Les indications, limites et contre-indications
  - La communication non verbale et le dialogue corporel
  - Les objectifs de soins des gestes et techniques du Toucher
  - L'anatomie et la physiologie de la peau
  - La communication adaptée et ajustée par le toucher
  - Le public et le moment de la prise en charge
  - Le toucher relationnel et le toucher massage
  - Les approches complémentaires
  - L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel
  - Le respect de l'intimité, de l'autonomie, de l'intégrité et de la confiance
  - La vision approfondie sur le soin tactile

### MÉTHODOLOGIE

Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives.

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

### SESSION

**Porte de Montreuil.**

23-24/04 et 11/05/2020.

### PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socio-éducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil des établissements de santé.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Au moins 8 à 10 personnes pour constituer un groupe sur site et maximum 12 à 15 personnes.

### INTERVENANT(S)

GRIEPS.

### COÛT

Marchés ANFH.

### OBJECTIFS

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

### CONTENU

#### **Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement**

- Les concepts de vulnérabilité sociale, précarité, fragilité
- Les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants

#### **Identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale**

- Les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale
- La prise en charge adaptée à la situation repérée, au travers de l'approche motivationnelle et le récit narratif

#### **Travail de partenariat et analyse de pratiques professionnelles (à distance de 4 à 6 semaines)**

- Les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation
- L'analyse, la contextualisation et la résolution des problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin
- Le développement des potentialités pour comprendre ses limites personnelles

### MÉTHODOLOGIE

Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives.

## Sémiologie psychiatrique et clinique

### Parcours recommandés IDE

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

2 groupes.

#### PUBLIC

Personnels soignants, socio-éducatifs, de rééducation et psychologues.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

Le contenu pédagogique est en cours d'élaboration.

Le programme sera constitué de différents modules dont les programmes sont en cours d'élaboration.

La newsletter de juin 2020 vous informera des dates et des contenus pédagogiques des différents modules.

# Comment communiquer en anglais à l'hôpital ?

## L'anglais à l'hôpital

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

15 séances de 3 heures, soit un parcours de 45 heures hors périodes de vacances scolaires. Trois groupes de niveaux, les mercredis matin ou après-midi ou les jeudis matin. Le cursus commence le 04/03/2020.

### PUBLIC

Public paramédical.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum par groupe de niveau.

### INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

### COÛT

En attente.

Avant toute inscription, chaque candidat passe un test de positionnement écrit et oral. Trois groupes de niveaux seront créés dans le cadre du plan 2020.

### OBJECTIFS

- Acquérir une plus grande aisance et précision en anglais afin de mieux communiquer avec les patients, visiteurs et autres professionnels de la santé
- S'exprimer et comprendre ses interlocuteurs en face à face ou au téléphone
- Comprendre et rédiger des emails et articles, effectuer des traductions
- Élargir son vocabulaire médical
- Améliorer ses compétences en anglais général sur l'échelle de Cadre européen de référence pour les langues (CEF)

### CONTENU

- Les 4 compétences seront travaillées (expression orale et écrite, compréhension orale et écrite)
- Activités grammaticales
  - Activités lexicales
  - Activités de prise de parole
  - Activités de compréhension orale
  - Activités de rédaction et compréhension de textes

### MÉTHODOLOGIE

- Exercices de mémorisation sous forme de jeux
- Exercices pratiques de rédactions et traduction
- Exercices pratiques de prise de parole et compréhension
- Contrôles des connaissances en amont et en aval de la formation

# Comprendre les fondamentaux

## Comment prendre en charge les différents troubles en psychiatrie

Éligible au DPC

Parcours recommandé  
IDE

### SESSION

Formation digitalisée.  
Les droits d'accès à la formation sont ouverts pour une durée de 3 mois, durée totale 7 heures.

### PUBLIC

Infirmiers.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

2 000 €.

Dans le cadre du parcours recommandé, cette proposition de formation permet à l'infirmier d'évoquer les notions fondamentales des différents troubles psychiques et de leur adapter les meilleures prises en charge possible.

### OBJECTIFS

- Développer ses connaissances cliniques fondamentales en psychopathologie
- Enrichir son approche du patient atteint de troubles psychiques
- Savoir utiliser les bons outils
- Conduire un entretien patient et l'inscrire dans un projet de prise en charge

### CONTENU

Organisée en 8 modules, la formation est rythmée par des apports de connaissances, des cas cliniques et des quiz d'évaluation des connaissances.

Module 1 : les fondamentaux

Module 2 : les troubles anxieux

Module 3 : les troubles de l'humeur

Module 4 : les troubles de la personnalité

Module 5 : les troubles psychotiques

Module 6 : les troubles liés aux addictologies

Module 7 : les troubles psychotiques chez la personne âgée

Module 8 : l'entretien clinique

### MÉTHODOLOGIE

La formation à distance permet à tous professionnels d'acquérir ou de revisiter d'une manière ludique et adaptée aux contraintes de travail, des principes et méthodes essentiels à un agir compétent.

Les participants à une formation e-learning peuvent se former au moment où ils le souhaitent, dans n'importe quel lieu disposant d'une connexion internet, avec un ordinateur ou une tablette.

Sans se substituer à la formation présentielle, le e-learning offre une alternative intéressante aux établissements pour maintenir les compétences des professionnels intervenant auprès des usagers ou patients.



#### BRIQUES DPC :

**Une brique claire indique que vous**

**avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

## Transmissions ciblées, raisonnement clinique

### Démarche Qualité et animation, comment mettre en œuvre une dynamique ?

Éligible au DPC

#### SESSION

6 groupes possibles aux dates suivantes :

- Groupe 1 : 26/03 et 06/05/2020
- Groupe 2 : 27/03 et 07/05/2020
- Groupe 3 : 25/06 et 24/09/2020
- Groupe 4 : 26/06 et 25/09/2020
- Groupe 5 : 16/11 et 10/12/2020
- Groupe 6 : 17/11 et 11/12/2020

La troisième journée de coaching collectif aura lieu à la fin de chaque groupe en lien avec l'intervenant.

#### PUBLIC

Cadres et/ou personnels soignants en situation d'encadrement.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes maximum (8 personnes minimum pour constituer un groupe en intra).

#### INTERVENANT(S)

À déterminer.

#### COÛT

12 000 €.



#### BRIQUES DPC :

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années**  
 - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.

Les transmissions écrites constituent une obligation légale pour le personnel paramédical en charge des missions de soins.

Le cadre est le garant du bon déroulement de cette activité.

Ainsi, il a de fait, une posture d'animateur pour installer une dynamique dans son/ses services.

#### OBJECTIFS

- Positionner les cadres de santé comme pilotes de proximité dans une démarche d'amélioration des pratiques de transmissions
- Valoriser les rôles « cœur de métiers » des cadres
- Sécuriser la traçabilité des actions de soins effectuées aux patients
- Développer le raisonnement clinique afin d'optimiser la qualité et la sécurité de la prise en charge des patients
- Impulser une dynamique pérenne relatives aux transmissions écrites et orales

#### CONTENU

##### Journée 1 :

Mobiliser le raisonnement clinique dans les transmissions ciblées en synthétisant les informations

Rédiger une Transmission Ciblée (critères, types d'information) au moyen de la méthode DAR (Données, Actions, Résultats).

Transmettre les règles juridiques et déontologiques en matière de dossier de soins.

#### Intersession

Réaliser une évaluation de la qualité des transmissions au sein de l'unité

##### Journée 2 :

Formaliser une stratégie d'amélioration des pratiques et d'accompagnement des équipes en responsabilité (dynamique projet).

##### Journée 3 (à distance) :

Mise en place d'un coaching collectif des cadres de santé de 7h (1j) :

Cette journée permettra aux cadres accompagnés de :

- Réaliser un bilan d'avancée comprenant : Retour d'expériences, résultats obtenus, difficultés rencontrées,
- Formaliser un réajustement du programme d'amélioration des pratiques et de la stratégie d'accompagnement attendante.

#### MÉTHODOLOGIE

- Pédagogie active
- alternances exercices pratiques et théoriques
- élaborations de plans d'actions d'améliorations

# Mieux connaître les diversités culturelles pour optimiser la prise en charge des patients

### SESSION

- 4 groupes, dates aux choix :
- Groupe 1 : 25 et 26/03/2020
  - Groupe 2 : 04 et 05/05/2020
  - Groupe 3 : 29 et 30/06/2020
  - Groupe 4 : 14 et 15/12/2020.

### PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 participants maximum par groupe et 8 participants minimum.

### INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

### COÛT

8 000 €.

Mieux comprendre les représentations de la santé, de la maladie, de la peur, de la mort dans les sociétés différentes permet de fluidifier la relation à l'autre. La prise en charge sera alors plus adaptée, mieux ressentie. Cette formation vous livrera quelques clés de communications.

### OBJECTIFS

- Verbaliser le ressenti au regard d'expériences vécues, illustrant une certaine méconnaissance des cultures africaines, du monde arabe et d'Asie et
- Identifier les obstacles à la communication rencontrée
- Connaître les modèles de référence culturels, sociaux, professionnels des différentes communautés. Approche anthropologique, sociologique et psychosociologique.
- Découvrir les croyances traditionnelles, les coutumes et les religions et leurs incidences dans les situations de communication et en situation de soins
- Comprendre ce que sont les rapports au corps dans la société, les représentations de la santé et de la maladie, et les conceptions de la mort selon la culture et les croyances dans les différentes sociétés.
- Comprendre la situation de migration des patients et de leur famille
- Se poser les bonnes questions par rapport au patient et adopter une meilleure prise en charge par rapport à son vécu.
- Accompagner le patient en adoptant une posture d'écoute & d'empathie.

### CONTENU

Un support pédagogique sera remis à chacun des participants.

Des explications et commentaires permettront de revenir sur les points essentiels du support mais également en complément de ce dernier.

Des extraits de documentaires seront diffusés.

La mise en pratique se fera à travers des quizz sur les principales difficultés et les stéréotypes à éviter.

Les cas rencontrés seront évoqués afin de trouver des solutions les plus adaptées

### MÉTHODOLOGIE

La formation se déroule en présentiel dans une salle dédiée à cet effet.

Alternances d'apports théoriques et pratiques, pédagogie active

# Comment repérer les troubles du neuro-développement chez l'enfant de 0 à 6 ans dont le spectre de l'autisme chez l'enfant

Éligible au DPC

Parcours recommandés en pédo-psychiatrie

## SESSION

### Porte de Montreuil

Trois jours en discontinus = 2 jours et un jour à distance.  
03-04/09 et 24/09/2020.

## PUBLIC

Personnels paramédicaux et socio éducatifs.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes maximum (minimum de 8 personnes pour constituer un groupe en intra).

## INTERVENANT(S)

TLC marché ANFH.

## COÛT

3 500 €.



### BRIQUES DPC :

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

## OBJECTIFS

- Être capable de définir les différentes étapes du développement chez l'enfant de 0 à 6ans
- Être capable d'identifier les troubles majeurs du neuro-développement
- Être capable d'identifier les facteurs de risques ainsi que les signes d'alertes d'un TND
- Être capable de mesurer les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre
- Être capable d'accompagner les parents avant et /après le diagnostic
- Être capable d'ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant
- Être capable d'identifier les différents acteurs à chaque étape du repérage du diagnostic.

## CONTENU

### Jour 1 : les différentes sphères du développement de l'enfant (fonctions cognitives, motricité globale et fine, compréhension de l'oral et du langage, socialisation et développement affectif)

- Évaluation du développement
- DSM5
- Les différentes catégories des troubles Neuro-développementaux

### Jour 2 :

- Les facteurs de risques des TND
- Focus sur les « rumeurs de risques » et explications sur les « signes d'alerte »
- Tests, outils pour confirmer un diagnostic

### Intersession : Exploitation du référentiel des signes d'alerte

### Jour 3 : retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin

- Présentation des interventions réalisées auprès de tout-petits, après repérage
- Recommandation de bonnes pratiques et d'outils appropriés pour accompagner les enfants
- Cibler les partenaires possibles, associations, réseaux de santé, professionnels libéraux avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour l'enfant

## MÉTHODOLOGIE

Pédagogie active alternant théorie et analyses pratiques, études de cas clinique.

## Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner

Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil

3 jours non consécutifs,  
15-16/10 et 26/11/2020.

### PUBLIC

Personnel médical et  
paramédical et social.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes.

### INTERVENANT(S)

Marché ANFH FORMAVENIR  
PERFORMANCES.

### COÛT

3 500 €.

EN COURS.

### OBJECTIFS

- Définir l'autisme, ses particularités et comorbidités associées
- Améliorer les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins au regard des recommandations HAS et ANESM
- Établir une communication adaptée
- Identifier les dispositifs possibles complémentaires (HAD, télémédecine)
- Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soin.

### CONTENU

- Définition de l'autisme
- Les facteurs de comorbidités
- Les spécificités de l'autisme adulte
- Les outils du diagnostic
- Les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte
- La Co/construction du projet personnalisé
- La place des familles et/ou aidants et l'alliance thérapeutique
- Les programmes d'interventions et méthodes d'accompagnement
- La communication adaptée
- La prévention et la gestion des « comportements-problèmes »
- L'organisation des ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins

### MÉTHODOLOGIE

Interactive, études de cas, travail d'intersession



#### **BRIQUES DPC :**

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

## PRATIQUES SOIGNANTES

Formation nationale sur l'intervention de crise/  
crise suicidaire

## Parcours recommandés

## Éligible au DPC

## SESSION

**Porte de Montreuil.**

Cette formation de deux jours est dédiée à l'intervention de crise suicidaire.

- Groupe 1 : 03 et 04/03/2020
- Groupe 2 : 08 et 09/12/2020

## PUBLIC

Personnel médical et paramédical.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

## INTERVENANT(S)

Docteur LAUNAY et Romain PEROT (Ide)

## COÛT

1 200 €

La formation a été développée au Québec par Monique Séguin et adaptée par le Groupement d'Etude et de Prévention du Suicide (GEPS) en France. Fait partie de la stratégie nationale de prévention du suicide avec le déploiement de trois rôles impliquant des responsabilités distinctes (sentinelle, évaluateur et intervenant de crise). Cette formation de deux jours est dédiée à l'intervention de crise suicidaire.

## OBJECTIF

À la fin de la formation, le participant sera en mesure d'effectuer des interventions de crise à l'aide d'approches cliniques efficaces reconnues et d'outils cliniques adaptés au contexte.

## CONTENU

Déclinée en 4 modules :

- À propos de la crise
- La typologie de la crise
- Le développement de la vulnérabilité et l'évaluation de la crise
- La pratique de l'intervention de crise

## MÉTHODOLOGIE

Alternance d'exercices pratiques – études de cas cliniques - jeux de rôles

**BRIQUES DPC :**

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

**POUR APPROFONDIR LE SUJET :**

[www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:umontpellier+08010+session01/about](http://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:umontpellier+08010+session01/about)



## Éducation thérapeutique du patient

Éligible au DPC

### SESSION

#### 8 modules e-learning et 3 jours présentiels.

- Groupe 1 : 11-13/03 et 02-03/04/2020  
Ouverture des modules e-learning 10/02  
Journées présentiels 12-13/03 et 03/04/2020
- Groupe 2 : 20-22/04 et 14-15/05/2020  
Ouverture des modules e-learning 23/03  
Journées présentiels 20-21/04 et 15/05/2020
- Groupe 3 : 03-05/06 et 29-30/06/2020  
Ouverture des modules e-learning 04/05  
Journées présentiels 03-04/06 et 29/06/2020
- Groupe 4 : 14-16/09 et 01-02/10/2020  
Ouverture des modules e-learning 17/08  
Journées présentiels 14-15/09 et 01/10/2020
- Groupe 5 : 02-04/11 et 26-27/11/2020  
Ouverture des modules e-learning 05/10  
Journées présentiels 02-03/11 et 27/11/2020

L'éducation thérapeutique du patient (ETP) est désormais intégrée au parcours de soins des patients souffrant de maladie chronique (article 84, loi HPST de juillet 2009). Elle figure également comme un critère important dans le manuel d'accréditation des établissements de santé.

Selon la Haute Autorité de Santé, l'éducation thérapeutique doit être réalisée par des professionnels formés. Elle doit être multi-professionnelle et interdisciplinaire. Cette approche nécessite l'acquisition de compétences relationnelles, pédagogiques, organisationnelles et biomédicales, et la mise en place d'une démarche structurée et coordonnée entre les différents professionnels.

Le GHU Paris, souhaite proposer une formation validante à l'Education Thérapeutique à ses professionnels.

Le contenu de la formation s'appuie sur les recommandations publiées par l'OMS sur l'éducation thérapeutique (1998), les référentiels de l'HAS (2007), ainsi que sur les divers textes législatifs récents :

- Loi HPST 21 juillet 2009 – Décret 2010-Arrêté du 2 août 2010 relatif aux compétences
- Arrêté du 31 mai 2013 modifiant l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux compétences requises pour dispenser l'éducation thérapeutique du patient, et stipulant qu'une formation d'une durée minimale de 40 heures est requise pour être considéré comme éducateur de patients
- Arrêté du 14 janvier 2015 relatif au cahier des charges des programmes d'éducation thérapeutique du patient et à la composition du dossier de demande de leur renouvellement et modifiant l'arrêté du 2 août 2010 modifié relatif aux compétences requises pour dispenser ou coordonner l'éducation thérapeutique du patient, et stipulant notamment que tous les intervenants dans un programme d'ETP doivent justifier de compétences en ETP.

Référentiel publié par l'INPES en juin 2013, ayant vocation à accompagner l'utilisation par les acteurs des textes réglementaires sus-cités sur les compétences.

Pour chaque participant, un test de positionnement avec questionnaire de connaissances est réalisé en début de formation. Les acquis sont réévalués en fin de formation.

Un bilan de formation est réalisé à l'issue de chaque session de formation.

### OBJECTIFS

- Acquérir et de renforcer les compétences des personnels en ETP pour accueillir le patient,
- Accompagner dans l'exploration et la connaissance de sa maladie,
- Analyser ses besoins éducatifs pour construire son projet d'ETP,
- Mettre en œuvre des techniques facilitant son apprentissage individuellement et en groupe,
- Soutenir le patient dans ses motivations pour gagner en autonomie,
- Savoir se coordonner avec les différents acteurs,
- Être capable de co-évaluer avec le patient les bénéfices de l'ETP en termes d'acquis et de progrès

## PRATIQUES SOIGNANTES

# Éducation thérapeutique du patient

## (suite)

Éligible au DPC

**PUBLIC**

Tous les professionnels de santé impliqués dans la prise en charge des maladies chroniques ou prolongées ou de certaines maladies de durée limitée. Elle concerne aussi des intervenants non soignants intervenant dans l'organisation de la prise en charge des maladies chroniques. La participation de l'ensemble des professionnels à la même formation constitue une plus-value en terme de cohésion d'équipe et de partage d'une culture commune.

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

8 personnes min. pour constituer un groupe, 12 personnes max./groupe.

**INTERVENANT(S)**

À déterminer.

**COÛT**

24 500 €

**BRIQUES DPC :**

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

**CONTENU****Compétences relationnelles**

- Identifier les attitudes des professionnels et leur impact sur la relation avec le patient
- Comprendre le rapport que le patient entretient avec sa maladie et ses traitements
- Identifier l'intérêt d'une approche biopsychosociale dans la prise en charge
- Explorer les connaissances, les représentations des patients par rapport à leur état de santé et apporter des réponses adaptées
- Identifier les conséquences qu'ont les représentations des patients sur leurs comportements
- Mettre en œuvre des techniques de communication favorisant une relation de confiance avec un patient et son entourage, faire participer le patient à ses décisions de santé
- Favoriser la confiance en soi, l'estime de soi, le sentiment d'auto-efficacité du patient, soutenir son autonomie
- Réaliser un bilan éducatif partagé (diagnostic éducatif)
- Identifier les freins et les ressources chez le patient
- Formaliser des objectifs pédagogiques et négocier un contrat éducatif.

**Compétences pédagogiques**

- Identifier les facteurs favorisant la réussite d'un apprentissage
- Délivrer des informations adaptées aux besoins du patient (et de son entourage) dans une posture éducative

- Planifier des séquences éducatives tenant compte des besoins et des ressources du patient
- Mettre en œuvre des stratégies pédagogiques favorisant l'expression, la motivation et l'apprentissage du patient
- S'entraîner à l'utilisation de certaines méthodes et supports pédagogiques : Chevalet imagier, cas clinique...
- Mettre en place des modalités d'évaluation des acquis du patient et du processus éducatif.

**Compétences organisationnelles**

- Préciser les modalités organisationnelles d'un programme d'ETP
- Faciliter le partage d'expériences et la mise en œuvre d'actions communes en lien avec le réseau professionnel
- Élaborer des outils de suivi : dossier éducatif, questionnaires d'évaluation adaptés
- Élaborer des procédures favorisant la coordination, la communication, le partage d'informations, la prise de décisions entre les différents intervenants du parcours de soins.
- Préciser les enjeux institutionnels nationaux, régionaux et locaux de l'éducation thérapeutique
- Assurer la continuité de l'ETP tout au long du parcours du patient en lien avec tous les acteurs impliqués
- Identifier les critères de qualité d'un dispositif d'éducation thérapeutique.

# Éducation thérapeutique du patient

## (suite)

### MÉTHODOLOGIE

La formation est structurée en plusieurs étapes pour correspondre aux fondamentaux d'un programme DPC, c'est à dire :

- Évaluation initiale des pratiques professionnelles à partir d'une grille d'auto-analyse qui est reprise le 1er jour de formation pour permettre l'analyse des retours d'expériences de chacun
- Acquisition ou perfectionnement des compétences et/ou des connaissances
- Mise en place et suivi d'actions d'amélioration. Le dernier jour de formation est consacré à l'élaboration des plans d'actions ETP.

Le découpage en plusieurs périodes, permet une application intersession ainsi que la réalisation de travaux personnels ou de groupe.

La formation en présentielle (trois jours) se déroule en groupes pluridisciplinaires.

La dynamique est basée sur une alternance entre phases cognitives et phases d'analyse de pratiques partagées.

Elle est résolument interactive et s'appuie sur l'expérience des participants pour aboutir à la compréhension de la dimension éducative de la prise en charge.

Les méthodes utilisées s'appuient sur les principes de la formation d'adultes : Les participants sont mis en situation active pendant la formation et entre les modules.

Les séquences de formation alternent les méthodes pédagogiques : apports théoriques, travaux pratiques, mises en situation, études de cas...

Des exemples de supports éducatifs destinés à animer des ateliers d'ETP sont présentés aux participants. Le choix des outils servant à la formation est fait par le formateur pour la session 2 en fonction des spécialités des participants.

Il est demandé aux participants de réaliser des travaux personnels entre les différentes sessions :

- Réalisation d'un bilan éducatif partagé. Ce bilan inclut pour chaque patient ses attentes, ses besoins et ses motivations, les freins à l'éducation et les leviers sur lesquels s'appuyer. Une synthèse écrite est demandée.
- Poursuite d'un travail d'élaboration d'une séquence éducative et/ou d'un outil éducatif entrepris avec le groupe lors de la session présentielle.

### POUR APPROFONDIR LE SUJET :

Youtube

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=52&v=YLhGEj-YH-4](https://www.youtube.com/watch?time_continue=52&v=YLhGEj-YH-4)

Cres-paca.org

<https://vimeopro.com/sunmadefilms/etp>



## Le Case- Management, pour quoi faire ?

### Sensibilisation au Case-Management en contexte de soins

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

- 19/03/2020  
- 19/11/2020

#### PUBLIC

Infirmiers et autres professionnels intervenant auprès des personnes en soins.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

#### INTERVENANT(S)

A. TORNE CELER,  
I. Mc CLUSKEY,  
Équipe mobile réhab  
(cf M. PLUSQUELLEC).

#### COÛT

1 600 €

Le case-management s'est invité dans le vocabulaire des soins mais, s'il est à présent bien connu en Amérique du Nord, au Royaume-Uni ou en Suisse, par exemple, il reste parfois flou pour les soignants qui exercent en France.

Entre case-manager, gestionnaire de soin, infirmier-référent, etc., il paraît parfois difficile de s'y retrouver. Et ce, d'autant que le principe du case-management ne se limite pas au contexte du soin et de la santé mais se retrouve également dans le champ du social ou encore celui de l'assurance. Cette formation a pour but d'amorcer la réflexion soignante autour de ces rôles, fonctions voire métiers et de mettre en perspective ses principes quant à l'exercice infirmier.

Le contexte de la psychiatrie est particulièrement favorable à ce questionnement.

management dans le cadre d'une pathologie chronique : Advocacy, Accompagnement, Empowerment, Rétablissement

#### CONTENU

La formation se déroulera sur une journée avec un groupe d'une douzaine de participants.

Elle s'organise autour de 4 mini-modules, 2 le matin et 2 l'après-midi.

Module 1 : Brain-storming autour de la notion de case-management

Module 2 : Contexte historique du case-management

Module 3 : Apports théoriques sur les notions de programme, modèle et méthode de suivi, rôle fondamental du réseau.

Module 4 : Echange autour des concepts phares :

- Advocacy : le case-manager n'a pas de blouse blanche
- Accompagnement : au-delà d'EDGAR
- Empowerment : gage de l'alliance... (thérapeutique ?), que dit la loi ?
- Rétablissement : un changement de posture soignante

#### MÉTHODOLOGIE

Apports d'éléments explicatifs sur le case-management en privilégiant une démarche interactive d'échanges. Mise à disposition de supports et d'exemples.

#### OBJECTIF

Permettre aux participants

- d'adopter une posture réflexive sur la pratique soignante, notamment en psychiatrie et l'éthique du soin
- d'appréhender la notion de case-management à travers le contexte historique et ses modalités d'action diverses
- d'élaborer leur définition du case-management à travers les notions qui le caractérisent : programme, modèle, méthode de suivi
- d'échanger en groupe sur des concepts qui sous-tendent l'intervention en case-

# Sensibilisation au Defusing

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Une demi-journée (l'après-midi), au choix :  
- 20/04/2020  
- 05/10/2020.

### PUBLIC

Personnel médical et paramédical.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

Un psychiatre du GHU.

La technique du defusing, une méthodologie de la prise en charge d'une situation traumatisante.

### OBJECTIF

Pris en charge des conséquences psychologiques d'une situation traumatisante

- Définir les traumatismes
- Définir les personnalités et les traumatismes

La trousse de secours du traumatisme psychique ;

- Soins immédiats précoces : tri
- Soins immédiats plus tardifs : defusing
- Soins post-immédiats : débriefing
- Soins post-immédiats plus tardifs : thérapie

Protocole d'accompagnement des personnels ;

- Mises en situation

### MÉTHODOLOGIE

- Études cas, retours d'expériences
- Pédagogie active

## Analyse de la pratique professionnelle (service social au patient)

### SESSION

10 séances de deux heures, deux groupes sont prévus (site Nord et site Sud). Les dates des prochaines sessions seront précisées dans la newsletter de la Formation Continue du mois de mars 2020.

- **Site Nord, Pierre Bayle (intervenant de l'IRTSR) :**  
24/02/2020 et 23/03/2020 de 13h30 à 15h30.
- **site Sud, CHSA (animé par la CRAMIF) :**  
16/01/2020, 27/02/2020 et 19/03/2020 de 13h30 à 16h30.

### PUBLIC

Professionnels de la filière socio-éducative.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12-14 pour chaque séance.

### COÛT

7 500 €

### PERSONNEL CONCERNÉ

Filière socioéducative du GHU - Groupe « fermé » de 12 à 14 personnes sans référent hiérarchique, avec une priorité aux nouveaux professionnels et aux personnes changeant de poste

### CONTEXTE

L'intervention de l'assistant de service social aux patients fait partie du parcours de soin. Son positionnement est un exercice essentiel, et tout autant complexe :

- Il intervient et participe à un processus de soin où la recherche du consentement éclairé du patient lui importe tant au niveau éthique que légal, mais qu'il doit tenir dans des délais serrés,
- Il doit intégrer la culture pluri disciplinaire de la psychiatrie contemporaine et se forger un positionnement de travailleur social dans une équipe de soin,
- Il participe aux objectifs institutionnels en termes de fluidité des parcours, d'accompagnement socio-éducatif et d'accès aux droits

Dans ce contexte, le besoin d'échange, de partage d'expériences et de difficultés, dans un groupe de partage de pratiques, est un étayage indispensable. Cet espace doit pouvoir aborder des thématiques diverses : éthique, positionnement dans le soin psychique, travail dans un contexte d'urgence, articulation du travail à l'entrée et à la sortie du patient, recherche de partenariats, moments d'usure professionnelle dans un contexte peu favorable de réduction de moyens.

Ce groupe d'analyse de pratiques est un outil de travail interne étroitement lié à l'accompagnement des « nouveaux » professionnels. Une première session a eu lieu en 2016. Les premiers retours semblent satisfaisants en matière d'entraide, de prise de recul, de renforcement de la culture professionnelle dans un contexte en mouvement.

### OBJECTIFS

Permettre à des travailleurs sociaux du GHU, à partir de situations ou questionnements issus de la pratique quotidienne de travail, de renforcer leur expertise et leur positionnement professionnel :

- Echanger sur les situations complexes pouvant poser difficulté aux professionnels
- Analyser ces situations collectivement et prendre du recul
- Développer sa capacité d'écoute de soi et de l'autre
- Questionner les pratiques professionnelles et ajuster son positionnement
- Harmoniser les pratiques professionnelles

## Veille juridique. Actualités Médico-Sociales

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Session de cinq jours en présentiel. Les dates seront précisées dans une newsletter de la Formation Continue.

### PUBLIC

Professionnels de la filière socio-éducative (majoritairement des assistants de service social).

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

9 000 €

### Besoin de formation continue porté par :

Le Service de l'action sociale et éducative est positionné dans la Direction de la de la Politique médicale, de la Recherche et des Partenariats.

Le Service de l'action sociale et éducative est en charge de l'action sociale spécialisée pour les patients du GHU et leurs familles. Il assure la coordination de la filière socio-éducative transversale, qui regroupe les professionnels socio-éducatifs (assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, animateurs socioculturels) qui sont affectés dans les services et les pôles médicaux.

Le positionnement du travailleur social en psychiatrie est un exercice complexe.

### OBJECTIFS

Dans le cadre de la veille juridique, 5 thématiques seront traitées :

- Violences conjugales
- protection sociale et droit du travail
- le droit au logement, expulsion locative
- droits des étrangers; approfondissement sur le dispositif titre de séjour pour soins
- droits liés à la dématérialisation des démarches et procédures liées aux différentes thématiques. - Le droit au séjour d'un mineur.

Les contenus pédagogiques seront développés dans le cadre des lettres trimestrielles de la Formation Continue.

## Situations complexes en travail social

Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Deux jours en continu, en attente de précision.

### PUBLIC

- Cadres Supérieurs et Cadres Socio-Éducatifs
- Assistants de Service Social des Établissements de santé.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum 8 personnes, maximum 12/15 personnes.

### INTERVENANT(S)

Véronique Peltier-Chevillard, Cadre Supérieur socio-éducatif, Ancienne Responsable de Service social hospitalier, Chargée de mission Parcours patient, Responsable de l'Action Sociale, Coordinatrice du dispositif PASS d'un établissement de santé, Vice-Présidente de l'Association Professionnelle des Services Sociaux Hospitalier.

### COÛT

4 800 €

### OBJECTIFS

- Optimiser le repérage et l'évaluation des situations complexes en travail social hospitalier
- Proposer des recommandations pratiques pour faire face aux principales difficultés rencontrées dans la prise en charge de ces situations par les Services sociaux hospitaliers.

Des ateliers pratiques permettront aux participants de procéder à une analyse critique et d'échanger autour des situations complexes régulièrement rencontrées dans leur pratique professionnelle.

### CONTENU

#### I. Repérer et évaluer les situations complexes en travail social hospitalier

1. Identifier les situations complexes en travail social
2. Définir des indicateurs d'alerte pertinents
3. Organiser le repérage et l'évaluation précoces des situations complexes

#### II. Anticiper les difficultés de prise en charge des situations complexes en travail social hospitalier

1. Prendre en compte les nouvelles modalités d'hospitalisation
2. Gérer les problématiques liées à la temporalité des mesures
3. Résoudre les principales difficultés de prise en charge des situations complexes

#### III. Trouver des leviers pour faciliter la gestion des situations complexes en travail social hospitalier

1. Organiser l'implication de l'ensemble des acteurs
2. Partager les constats et décider collégalement des orientations
3. Analyser et corriger les difficultés récurrentes
4. Clarifier les rôles et les conditions d'intervention des partenaires extérieurs et des instances ressources

#### IV. Analyse et discussion autour d'exemples de situations complexes en travail social hospitalier

#### V. Séance finale de questions-réponses et évaluation de la session

### MÉTHODOLOGIE

- Alternance d'exercices théoriques et pratiques.
- Pédagogie active.



#### BRIQUES DPC :

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

# Guerres, génocides, terrorisme leurs effets sur la santé mentale

## SESSION

### Porte de Montreuil.

5 Groupes possibles selon les dates suivantes :

- 30/03-01/04/2020
- 25-27/05/2020
- 24-26/06/2020
- 22-24/09/2020
- 07-09/12/2020

## PUBLIC

Personnels infirmiers, aides-soignants, psychologues, secrétaires médicales, socio-éducatifs et de rééducation.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

## INTERVENANT(S)

À déterminer.

## COÛT

pédagogique : 17 000 €

## OBJECTIFS

- permettre de mieux appréhender, de mieux comprendre les comportements de certains patients issus de l'immigration. En effet, certains patients issus de pays en guerre sont peut-être des rescapés de génocides, d'attaques terroristes ou crimes,
- approcher d'une autre façon les cultures présentes en France (Afrique subsaharienne, Maghreb, Proche et Moyen Orient,
- Cette formation est complémentaire des formations interculturelles.

## CONTENU

- **1<sup>ère</sup> journée** : guerres et viols comme armes de guerre
- **2<sup>ème</sup> jour** : génocides, crimes de masse et nettoyages ethniques
- **3<sup>ème</sup> jour** : les différentes formes de radicalisations et terrorismes.

## MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques,
- extraits de reportages, témoignages de victimes
- échanges, réflexions, discussions.

# Omega - Prévention des conduites agressives - cycle soignant

## SESSION

### Porte de Montreuil, salle M3.

- Groupe 1 : 03-06/03/2020
- Groupe 2 : 12-15/05/2020
- Groupe 3 : 29/09-02/10/2020
- Groupe 4 : 03-06/11/2020

D'autres groupes sont prévus, les dates vous seront communiquées dans la newsletter du mois de mars 2020.

## PUBLIC

**Site Nord :** les formations seront organisées par site

**Site Sud :** les formations seront organisées par la Direction des Soins en fonction du maillage des équipes.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 à 15 par groupe.

## INTERVENANT(S)

Marché ANFH en cours.

## COÛT

17 000 €

Programme initié par l'ASSTSAS (Association paritaire pour la Santé et la Sécurité du Travail du Secteur Affaires Sociales) association québécoise, en 1997

En 2003-2005 adaptation du programme à la formation OMEGA France.

## OBJECTIFS

Assurer la sécurité des professionnels et se centrer sur la personne avec empathie et respect, limiter au maximum la nécessité de contrôle physique :

- quatre valeurs :
  - . la sécurité,
  - . le respect,
  - . le professionnalisme,
  - . la responsabilité,
- cinq principes guides :
  - . se protéger, identifier les éléments à risque, présents dans le contexte de travail,
  - . évaluer la situation, choisir et prendre les dispositions nécessaires pour une protection appropriée,
  - . prévoir l'aide nécessaire à la résolution de l'intervention, communiquer efficacement avec ses collègues pour la résolution de la crise,
  - . se centrer sur la personne avec empathie et respect, sélectionner le mode d'intervention verbale le plus approprié à l'agressivité exprimée,
  - . prendre le temps nécessaire.

## CONTENU

- le processus de gestion de crise centré sur l'évaluation de la situation de travail et des paramètres cliniques,
- des techniques verbales et psychologiques dont les fondamentaux reposent sur des techniques d'écoutes empathiques,
- techniques physiques visant à respecter :
  - . la distance sécuritaire,
  - . l'intervention d'une équipe structurée, cohérente agissant de manière concertée,
- la réunion post-événement :
  - . elle permet tout d'abord d'évacuer le stress généré par la situation,
  - . réaliser un retour sur l'événement en équipe pour consolider les comportements ou améliorer le processus de prévention globale.

## MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques avec support de cours papier et support informatique,
- exercices multiples de mise en situation,
- projection de vidéos.

## POUR APPROFONDIR LE SUJET :

Agir contre la maltraitance des enfants

<http://www.upns.fr/mooc-agir-contre-les-maltraitances-vis-a-vis-des-enfants/mooc-agir-contre-lesmaltraitances-vis-a-vis-des-enfants-.php>



# Comment agir face aux comportements violents? Module 1

## Gestion de la communication positive

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

16-17/03 et 01/04/2020.

### PUBLIC

Tout public non soignant  
Prérequis : ce module est obligatoire pour accéder au module 2.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes maximum.

### INTERVENANT(S)

Marché ANFH, Forma Santé.

### COÛT

pédagogique : 3 360 €

Depuis de nombreuses années, une politique de prévention de violences en lien avec des groupes de travail (OLV, etc..) est déployée en direction des personnels soignants.

Il convient, à ce jour, d'organiser des sessions régulières en direction des personnels non soignants afin de doter ceux-ci d'outils concrets pour faire face à certaines situations qu'ils peuvent vivre au sein de l'institution.

### OBJECTIFS

- Connaître et mieux comprendre les phénomènes d'agressivité et de violence et en appréhender les spécificités,
- Comprendre et analyser les processus et facteurs d'agressivité et de violence
  - Savoir prévenir un comportement agressif et mettre en pratique des outils de communication en cas de conflits avérés avec agressivité
  - Cerner et s'approprier les pratiques attendues face à une situation de violence
  - Gérer l'agressivité et la violence avec des personnes souffrant de troubles de comportements et/ou de démence
  - Gérer l'après crise : Savoir communiquer en équipe dans les situations rencontrées et en tirer les enseignements
  - Savoir organiser la prévention de l'agressivité et de la violence au niveau institutionnel

### CONTENU

- Les différentes approches de la violence et l'agressivité
- La spécificité des secteurs sanitaire et médico-social
  - La recherche de facteurs explicatifs des comportements dits « agressifs »
  - Les mécanismes qui conduisent à la violence
  - La prévention des situations de violence et d'agressivité et le désamorçage d'une situation conflictuelle
  - Les signes annonciateurs d'un passage à l'acte violent et la gestion d'une situation de violence
  - L'analyse de la situation a posteriori
  - La nécessité de parler des moments difficiles de violence et le rôle de l'équipe
  - Les repères juridiques
  - La politique de prévention et de traitement de la violence au niveau de l'institution

### MÉTHODOLOGIE

Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives

### POUR APPROFONDIR LE SUJET :

Agir contre la maltraitance des enfants

<http://www.upns.fr/mooc-agir-contre-les-maltraitances-vis-a-vis-des-enfants/mooc-agir-contre-lesmaltraitances-vis-a-vis-des-enfants-.php>



## Comment agir face aux comportements violents? Module 2

### Les techniques élémentaires de préservations de la violence

#### SESSION

**Porte de Montreuil.**  
- 24-25/06/2020.

#### PUBLIC

Tout public non soignant.  
Prérequis : avoir suivi la formation initiale [page précédente](#).

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Un minimum de 8 à 10 personnes est requis pour constituer un groupe sur un site.

#### INTERVENANT(S)

Marché ANFH, Forma Santé.

#### COÛT

pédagogique : 2 500 €

Depuis de nombreuses années, une politique de prévention de violences en lien avec des groupes de travail (OLV, etc.) est déployée en direction des personnels soignants.

Il convient, à ce jour, d'organiser des sessions régulières en direction des personnels non soignants afin de doter ceux-ci d'outils concrets pour faire face à certaines situations qu'ils peuvent être amenés à vivre au sein de l'institution ou dans leurs vies quotidiennes.

#### OBJECTIFS

Savoir décrypter plusieurs signes annonciateurs d'un passage à l'acte agressif

- Savoir désamorcer une situation de violence
- Adopter la bonne attitude psychologique en cas d'agression
- Maîtriser les techniques de neutralisation
- Maîtriser les techniques de défense
- Maîtriser les situations les plus couramment rencontrées

#### CONTENU

Les signes annonciateurs d'un passage à l'acte violent

- La violence : la désamorcer
- Les attitudes et postures de base
- La neutralisation d'un agresseur
- Les modalités de défense
- La décompression après la crise

#### MÉTHODOLOGIE

*Pré requis : avoir suivi la formation « Prévention et gestion en communication positive, des situations de violence et d'agressivité »*

- Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives

# Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence. Généralités sur l'AFGSU



## TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- Arrêté du 3 mars 2006 complété par l'Arrêté du 10 mai 2006 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgences
- Arrêté du 21 avril 2007 modifiant les arrêtés relatifs aux conditions de délivrance du diplôme d'État de certaines professions de santé
- Circulaire du 31 décembre 2007 relative à l'obligation d'obtenir l'AFGSU pour l'exercice de certaines professions de santé
- Circulaire du 27 Mai 2010 relative à l'obligation d'obtenir l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence pour l'exercice de certaines professions de santé

## VALIDITÉ

- 4 ans pour les gestes d'urgence
- 2 ans pour les risques NRBC (Nucléaires, Radiologiques, Bactériologiques, Chimiques)

## 2 NIVEAUX

- **AFGSU Niveau 1** : Tout personnel, administratif et technique, voué à travailler (ou exerçant) au sein d'un établissement de santé ou d'une structure médico-sociale ( Assistants- Sociaux)
- **AFGSU Niveau 2** : Professionnels de santé inscrits dans la quatrième partie du code de la santé publique (Aide soignants, infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, pédicures - podologues, diététiciens, Educateurs, etc.)
- **Spécialisation concernant les risques NRBC** (nucléaires, radiologiques, bactériologiques, chimiques)

## OBJECTIFS GLOBAUX DE L'AFGSU

- Acquérir les connaissances épidémiologiques et réglementaires concernant l'urgence
- Maîtriser les gestes techniques des soins d'urgence (Défibrillateur Semi-automatique, Réanimation Cardio-pulmonaire, Etc.)
- S'inscrire dans une action collective en développant ses compétences individuelles pour optimiser la prise en charge médicale du patient

## GENÈSE ET INTÉRÊTS DE CETTE FORMATION

1. La probabilité de se trouver confrontés à une situation d'urgence est élevée.
2. La situation professionnelle oblige à porter assistance à personne en danger avec une efficacité reconnue et validée.
3. Les possibilités de recours à du matériel et à une aide médicale sont élevées et impliquent une complémentarité efficace des acteurs.
4. Formation assurée par des professionnels de santé, adaptée au secteur hospitalier et à l'activité de service

# Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence.

AFGSU - niveau 1 - initial

### SESSION

- Groupe 1 : 18-20/03/2020
- Groupe 2 : 20-22/04/2020
- Groupe 3 : 13-15/05/2020
- Groupe 4 : 24-26/06/2020.

### PUBLIC

Personnels administratifs, techniques, généraux, logistiques et ASH.

Psychologues, assistants socio-éducatifs.

Aucune condition n'est demandée pour l'accès à la formation (arrêté du 3 mars 2006 - art. 6).

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 4 500 €

### OBJECTIFS

**Formation de niveau 1** permettant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe, en attendant l'arrivée de l'équipe médicale (arrêté du 3 mars 2006 - article 6).

### CONTENU

- prise en charge des urgences vitales : identifier un danger immédiat, alerter le SAMU, identifier une urgence vitale et réaliser les gestes adéquats : libération des voies aériennes, réanimation cardio-pulmonaire de base, arrêter une hémorragie externe,
- prise en charge des urgences potentielles : signes de gravité d'un malaise, d'un traumatisme, relevage et brancardage, brûlures, règles élémentaires d'hygiène, communication avec les services d'urgence, règles déontologiques et professionnelles,
- les risques collectifs : identifier un danger, appliquer les consignes de protection, le plan blanc, sensibilisation aux risques NRBC (nucléaire, radiologique, biologique et chimique).

### MÉTHODOLOGIE

- enseignements théoriques et pratiques,
- exercices de mises en situation.

# Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence.

AFGSU - niveau 2 - initial

### SESSION

- Groupe 1 : 18-20/03/2020
- Groupe 2 : 20-22/04/2020
- Groupe 3 : 13-15/05/2020
- Groupe 4 : 24-26/06/2020

### PUBLIC

Professionnels de santé titulaires d'un titre ou diplôme d'une des professions mentionnées dans l'arrêté du 3 mars 2006, art. 8 (infirmier, préparateur en pharmacie, masseur-kinésithérapeute, diététicien...). À cette liste s'ajoutent les professionnels pour lesquels le programme de formation initiale prévoit l'acquisition de niveau 2, pour les diplômes délivrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 : ambulanciers, aides-soignants, auxiliaires de puériculture.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 12 800 €

### OBJECTIFS

**Formation de niveau 2** permettant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale (arrêté du 3 mars 2006 - article 8).

### CONTENU

- prise en charge des urgences vitales : l'arrêt cardiaque, la réanimation cardio-pulmonaire avec le matériel d'urgence (chariot d'urgence, DSA...), utilisation des appareils non invasifs de surveillance des paramètres vitaux, procédures de maintenance et de matériovigilance des matériels d'urgence,
- prise en charge des urgences potentielles : utilisation du matériel d'immobilisation, enlever un casque intégral, relevage et brancardage, accouchement inopiné, règles de protection face à un risque infectieux,
- les risques collectifs : mise en œuvre des plans sanitaires, s'intégrer dans les plans de secours et en cas de risques NRBC (nucléaire, radiologique, biologique et chimique).

### MÉTHODOLOGIE

- enseignements théoriques et pratiques,
- exercices de mises en situation.

# Réactualisation des connaissances pour la formation AFGSU 1 et 2

### SESSION

- 1 groupe RECYCLAGE AFGSU :  
08/06/2020.

### PUBLIC

Personnel titulaire de l'AFGSU 1 ou de l'AFGSU 2, depuis 4 ans, sur présentation de l'attestation de formation initiale.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 2 500 €

## Formation obligatoire pour les titulaires des AFGSU 1 tous les 4 ans

### OBJECTIFS

#### 1<sup>ère</sup> partie :

- échanges avec les participants sur leurs expériences professionnelles vécues (concernant les gestes et soins d'urgence) depuis la dernière formation suivie ainsi que leurs ressentis, élaboration des points d'amélioration faits collectivement,

#### 2<sup>ème</sup> partie :

- échanges sur les nouveautés et modifications des pratiques professionnelles en médecine d'urgence intervenues depuis la formation précédente,

#### 3<sup>ème</sup> partie :

- retours et constructions positives sur les risques collectifs récents (grippe A, Fukushima, séisme Haïti...) qui sont survenus dans le monde,

#### 4<sup>ème</sup> partie :

- mises en situations sur les grands thèmes de santé publique (AVC, douleur thoracique), la prise en charge de l'arrêt cardio-respiratoire et des situations abordées lors de la 1<sup>ère</sup> partie de la formation.

### CONTENU

Toute la formation est basée sur un échange permanent entre les participants et le formateur. Le formateur est toujours un soignant ayant une grande expérience de l'urgence. Les connaissances et les gestes sont exprimés par les participants et le formateur, en les guidant, les oriente vers la meilleure chronologie et sur le geste le plus adapté à faire selon la situation. Une fois les gestes acquis, les participants sont confrontés à des mises en situation par des cas pratiques.

### MÉTHODOLOGIE

- enseignements théoriques et pratiques,
- mises en situation.

# RNBC- Formation AFGSU3-Formation de formateurs

## Gestion des risques RNBC

### SESSION

#### En inter.

3 jours consécutifs.

### PUBLIC

Professionnels de santé inscrits dans la 4<sup>ème</sup> partie du Code de la Santé publique ayant l'attestation de formation aux Gestes et Soins d'urgence de niveau 2 en cours de validité et ayant suivi la formation de formateur AFGSU.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

En inter.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

3 600 €.

Au terme de la formation, les apprenants seront capables, selon leur fonction, d'organiser, de dispenser et d'évaluer des formations aux personnels de santé de leurs établissements de soins à la prise en charge de victimes d'accidents nucléaires, radiologiques, biologiques ou chimiques (NRBC).

### OBJECTIFS

- Connaître l'organisation nationale et zonale face aux risques NRBC
- Maîtriser la prise en charge de patients contaminés par un accident chimique
- Connaître le risque chimique Connaître les différents toxiques
- Maîtriser le port des tenues de protections : TOM et Tychem F
- Maîtriser la conduite à tenir lors de la prise en charge de victimes contaminées par un agent chimique Travailler dans une unité de décontamination en tenue : Tente Utilis
- Maîtriser la prise en charge de patients contaminés par un accident radio-nucléaire Connaître le risque radio-nucléaire
- Identifier les notions de radiations et de contamination
- Maîtriser la conduite à tenir lors de la prise en charge de victimes contaminées par un agent radiologique ou nucléaire
- Travailler en tenue de protection
- Connaître le risque bactériologique
- Identifier les principaux agents Les moyens de protection du soignant vis-à-vis d'un agent infectieux
- Connaître le plan variole

### CONTENU

#### Évaluation diagnostique des connaissances Risques NRBC : - généralités - la défense civile - notion de zone de défense

- Le risque chimique
- Les étapes de la chaîne de décontamination
- Les tenues de protection du personnel soignant
- Habillage / déshabillage en tenues NRBC
- La tente Utilis®
- Les tenues de protection du personnel
- Gestes d'urgence en tenues de protection
- Le risque radio-nucléaire
- Le plan Variole
- Le risque biologique
- Les moyens de protection
- La démultiplication : informations pratiques

### MÉTHODOLOGIE

- Alternances d'exercices théoriques et pratiques

# Gestes d'urgence en piscine

### SESSION

1 jour à déterminer en avril et en novembre 2020.

### PUBLIC

Personnel assurant et encadrant les séances de balnéothérapie à l'Unité de rééducation fonctionnelle de R. Garcin (aides-soignants, masseurs-kinésithérapeutes et autres personnels concernés). Tout nouvel agent intervenant en balnéothérapie.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

6 à 10.

### INTERVENANT(S)

Organisme Jeunesse et avenir  
Moniteur de secourisme spécialisé dans les secours aquatiques

### COÛT

pédagogique : 1 800 €

### OBJECTIFS

Donner aux professionnels animant et accompagnant les séances de balnéothérapie, les moyens de traiter les situations d'urgence les plus fréquemment rencontrées au sein de l'unité.

### CONTENU

Intervention (théorie et pratique) d'une journée d'un moniteur de secourisme spécialisé dans les secours aquatiques avec le matériel disponible dans l'unité

**Matin** : en salle de cours

- évocation et prise en charge des situations à problèmes pouvant se présenter lors des soins en balnéothérapie,
- rappel de la procédure à suivre lors d'une situation d'urgence,
- apport théorique sur les manœuvres de réanimation cardio-pulmonaire et application pratique sur mannequin.

**Après-midi** : à la balnéothérapie, mise en maillot de bain

- remorquage d'une victime,
- sorties de l'eau adaptée au bassin,
- mise en place de scénario au bord du bassin.

### MÉTHODOLOGIE

- enseignements théoriques et pratiques,
- exercices de mises en situation.

# Responsabilité juridique des soignants et droits des patients en psychiatrie

## SESSION

### Porte de Montreuil.

Dates en attente de confirmation. La newsletter de la Formation Continue de mars vous indiquera cette information.

## PUBLIC

Tout personnel soignant nouvellement diplômé et ayant besoin de consolider ses compétences.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum.

## INTERVENANT(S)

Organisme à déterminer.

## COÛT

2 400 €

La formation s'inscrit dans l'amélioration continue des pratiques professionnelles. Elle vise à aider les professionnels travaillant en psychiatrie à mieux appréhender leur cadre d'exercice notamment pour leur premier poste.

L'apport réglementaire en matière de droits et devoirs de la personne prise en soin et de son entourage, les droits et devoirs du professionnel et ses responsabilités permettront aux professionnels de bien cerner leur cadre d'intervention.

Ainsi, le professionnel se sentira mieux armé au quotidien, à faire des choix avec discernement et d'adopter un positionnement professionnel respectueux de la réglementation et de la singularité de la personne soignée.

## OBJECTIFS

- Effectuer un rappel général des notions de responsabilité individuelle ou de l'établissement de soins,
- Comprendre les enjeux que recouvre la responsabilité des soignants par rapport à la sécurité des soins et la place de chacun en termes de prévention et de gestion des risques,
- Travailler dans le respect des droits du patient, des bonnes pratiques professionnelles et des exigences de la certification.
- Le 3<sup>ème</sup> jour à distance permettra de reprendre les situations évoquées en J1 et J2, et d'en apporter de nouvelles en vue de renforcer les acquis et/ou d'en acquérir de nouveaux à partir d'une analyse des pratiques.

## CONTENU

- Respect des droits des patients en psychiatrie (cadre juridique, droit au secret et confidentialité, respect de la dignité, respect de la liberté et droit d'aller et venir, problématiques autour du consentement aux soins, droit de recours des patients hospitalisés sans leur consentement).
- Cadre juridique de l'exercice des personnels soignants (notion de compétences, l'organisation du travail, le dossier du patient, les pratiques de soins en psychiatrie et les obligations de sécurité, les responsabilités juridiques des infirmiers, raisonnements juridiques fondamentaux relatifs à la responsabilité des personnels et notions essentielles).

## MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques – travail autour de cas de jurisprudence – apports de situations par les participants
- Travail en groupe – documentation pédagogique – quizz d'évaluation en début et fin de formation.

## ÉTHIQUE, DÉONTOLOGIE, DROIT

# Laïcité, droits et obligations de la Fonction Publique Hospitalière

## Laïcité à l'hôpital, comment faire ?

### Parcours recommandés

Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

3 jours non consécutifs :  
30 et 31/03 et 22/04/2020.

### PUBLIC

- Personnels médicaux
- Personnels paramédicaux
- Personnels sociaux, administratif, technique et logistique.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes par groupe.

### INTERVENANT(S)

EMS marché ANFH.

### COÛT

3 100 €

Accompagner les professionnels de la Santé, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, à la gestion de situation de conflits sur la mise en œuvre du respect de ce concept .

### OBJECTIFS

- Maîtriser les principes fondamentaux
- Identifier les droits et devoirs des personnels hospitaliers en situation d'accompagnement et de soins
- Repérer les situations de conflits
- Mobiliser des techniques de médiations adaptées aux situations rencontrées
- Appliquer méthodes et outils adaptés
- Améliorer ses pratiques sur la base de retours d'expériences

### CONTENU

- Les grands principes de la laïcité
- Définition du concept particulier à la France au regard d'autres cultures
- Approche juridique et pragmatique
- Prévention des situations de tensions
- La communication en situation transculturelle
- Les outils de la communication non violente et de la relation d'aide

### MÉTHODOLOGIE

- Alternances de cas pratiques, retours sur expériences, travail intersession



#### **BRIQUES DPC :**

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

## Aide-soignant et les médicaments, quelles responsabilités ?

### SESSION

**Site Sud.**  
18/06/2020.

### PUBLIC

Aides-soignants travaillant dans tous les secteurs, MCO, psychiatrie, EHPAD, domicile, HAD.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

20.

### INTERVENANT(S)

Cadre de santé  
Formateurs IFSI/FAS  
Virginie Olivier  
site Cabanis.

### OBJECTIFS

- clarifier le champ de responsabilité de l'aide-soignant au regard du référentiel de formation, arrêté du 22 octobre 2005 modifié et de la circulaire n° 99-320 du 4 juin 1999 relative à la distribution des médicaments,
- réfléchir sur le travail en collaboration avec l'IDE,
- approfondir les connaissances sur les différentes familles des médicaments, leurs surveillances et les risques liés à l'administration de ces médicaments.

### CONTENU

- les textes réglementaires relatifs à la profession d'aide-soignant,
- les textes réglementaires relatifs à la formation d'aide-soignant,
- le référentiel de formation,
- la responsabilité de l'aide-soignant,
- les différentes familles de médicaments, quelle surveillance,
- la gestion des risques, démarche qualité.

## Méthode Patients Traceurs

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

2 groupes au choix :

- 24/03/2020 ou 15/09/2020
- de 13h30 à 16h30.

### PUBLIC

Médecins et paramédicaux désignés référents.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

15.

### INTERVENANT(S)

Service Qualité et Gestion des Risques.  
Mme Mutabesha, Dr Launay,  
M. Joncour.

Considérant que l'approche normative ne peut en elle-même permettre d'apprécier la qualité et la sécurité des pratiques, les méthodologies de visite des experts-visiteurs évoluent. À ce titre, la HAS met en place lors des prochaines visites de certification (dites V2014), la méthode du « patient traceur ». L'objectif est d'évaluer au travers de l'expérience de soins d'un patient les modalités de sa prise en charge et donc les processus et les organisations qui s'y rattachent. Cette méthode place le regard des experts-visiteurs au cœur des parcours de soins, au contact des équipes au sein des unités de soins.

Le choix du « patient traceur » est réalisé par l'expert-visiteur médecin en concertation avec l'équipe en charge du patient (médecin, cadre, infirmière, etc.) au moment de la visite. Il dépend des objectifs de visite : une pathologie ou une activité à appréhender, une population (personnes âgées, enfants-adolescents, etc.) ou un mode d'entrée (urgence, hospitalisation ambulatoire, etc.).

### OBJECTIFS

Cette formation a pour but de :

- faire connaître les nouveaux outils de la procédure de certification V2014,
- identifier les divers modes de prise en charge et donc de « patients traceurs »,
- s'approprier la nouvelle approche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

### CONTENU

- qu'est-ce qu'un « patient traceur » ? : définition, enjeux, place dans le dispositif de certification, professionnels concernés,
- comment mettre en place un parcours « patient traceur » : quel patient ? quels parcours, quels points critiques ? Quelle méthode ? Quel déploiement au sein du service/pôle ?
- comment améliorer la prise en charge des patients ?

## Gestion des risques associés aux soins en équipe

### SESSION

Sur la base du volontariat.

### PUBLIC

Équipe constituée (Pôle, service, secteur...) ou équipes mobilisées autour de parcours spécifiques.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

4 400 €.

Les enquêtes françaises ENEIS de 2005 et 2009 ont mis en évidence une fréquence stable d'environ 1 événement indésirable grave (EIG) tous les 5 jours par secteur de 30 lits, 4,5% des séjours en établissements de santé sont causés par un EIG. Une enquête menée par l'IRDES en 2011 estime à 700 millions d'euros, pour la seule année 2007, le coût des EIG en France.

Parmi les causes des événements indésirables associés aux soins (EIAS) : des défaillances organisationnelles et du travail en équipe ainsi que des problèmes de communication entre les professionnels sont souvent retrouvés.

Il semble donc important de pouvoir proposer aux professionnels de santé une démarche de gestion des risques associant tous les membres d'une équipe afin d'améliorer la qualité et la sécurité des soins délivrés.

En effet, la notion d'équipe n'est pas un état inné et naturel qui aurait été programmé par la formation des professionnels. Tous ces éléments confirment le fait qu'il ne suffit pas de juxtaposer des expertises pour assurer la qualité des soins, mais qu'il faut aussi se préoccuper de développer des compétences non techniques qui permettent de « passer d'une équipe d'experts à une équipe experte ».

Elle repose notamment sur l'organisation d'une communication adaptée, ciblée, entre professionnels de différentes formations associés dans l'objectif commun de réaliser un soin ou d'orienter un parcours dans les meilleures conditions.

### OBJECTIFS

- développer la gestion des risques au niveau d'une équipe,
- favoriser le travail en équipe (« passer d'une équipe d'experts à une équipe experte »),
- assurer l'articulation entre l'équipe, son établissement de santé et le(s) organisme(s) professionnel(s) (Collège professionnel, société savante, organisme agréé pour l'accréditation...).

### CONTENU

- la gestion des risques : une démarche globale,
- du signalement à la déclaration,
- méthodes d'analyses en équipe-Analyse des causes profondes sur des cas pratiques,

- retour sur l'élaboration de la cartographie des risques dans l'établissement des stagiaires,
- méthodologie d'élaboration d'une cartographie des risques,
- organiser sa gestion des risques à priori,
- les principes de coordination des risques en pratique,
- le plan d'actions qualité sécurité des soins - outil de la coordination,
- réaliser le « Diagnostic de la fonction et de la coordination de la gestion des risques » de son équipe,
- retour d'expérience sur le plan d'action mené en intersession,
- partage sur le diagnostic réalisé par chaque équipe.

# Évaluation des pratiques professionnelles. Retours d'expérience (REX) Méthode ORION

## SESSION

### Site Cabanis, salle H2.

2 groupes par session de demi-journées (matin ou après midi)

- Module 1 : 21/09/2020  
(9h00-12h30  
ou 13h30-17h00)
- Module 2 : 01/10/2020  
(9h00-12h30  
ou 13h30-17h00).

## PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux, référents RMM/REX.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

24.

## INTERVENANT(S)

À déterminer.

## COÛT

4 500 €

## OBJECTIF GLOBAL

Cette formation doit permettre aux participants de mener une analyse systémique d'un évènement indésirable survenu au sein de leur service. Il s'agit d'une formation pratique donnant une large place aux ateliers afin de démonstration l'efficacité des outils.

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette formation sera organisée sur une journée et devra aborder les points suivants :

- rappel du cadre général sur la gestion des risques et la place des retours d'expériences
- présentation des outils d'analyses de type ALARM, ORION®, ... et étapes de mise en œuvre, avec notamment :
  - . la collecte des données,
  - . la reconstitution chronologique des faits,
  - . la recherche et l'identification des causes,
  - . la mise en place d'actions d'amélioration et leurs suivis.
- mise en application d'analyse systémique au travers de cas d'accidents.

## CONTENU

La formation sera découpée selon 2 grandes parties :

### Comprendre la place du REX dans le contexte actuel

#### Module 1 : Acquérir la méthodologie du REX

- Les principes et les étapes

- Les règles de fonctionnement d'une RMM : périodicité, durée, sélection des dossiers, composition, déroulement, traçabilité,...
- L'analyse systémique
- La préparation de la réunion et son déroulement
- Le suivi des actions correctrices
- La formation sera conduite au travers d'exercices pratiques par des mises en situation sur des évènements identifiés par les participants.

#### Module 2 : Facteur Humain

- Cette formation sera organisée sur une 1/2 journée et devra aborder les points suivants :
- Rappel sur la prépondérance du facteur humain dans une activité et son positionnement particulier dans la gestion d'une crise (évènement indésirable, précurseur), sur les types des facteurs humains (liés à l'individu, à l'équipe, ...)
  - Comprendre comment la sécurité et la démarche de gestion des risques sont réellement mises en oeuvre par le personnel, à travers des dimensions techniques (conformité des machines, etc.), organisationnelles (gestion du retour d'expérience, etc.) et humaines (fonctions et rôles de chacun, culture de sécurité, fonctionnement d'une équipe, enjeux relationnels, ...)
  - Identifier l'adéquation entre les postes de travail et les situations vécues par le personnel (organisation du travail, contraintes techniques et réglementaires, procédures écrites versus travail au quotidien.

## Méthode REMED<sup>®</sup>

Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Dates en attente. La lettre trimestrielle de la Formation Continue vous informera des dates retenues.

### PUBLIC

Tous les professionnels de santé en lien avec la lutte contre la iatrogénie médicamenteuse évitable : pharmaciens, personnels de pharmacie, responsables qualité et gestionnaires de risques.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

À déterminer.



#### **BRIQUES DPC :**

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

La REMED<sup>®</sup> est une méthode d'analyse des erreurs médicamenteuses développée par la Société Française de Pharmacie Clinique (SFPC) qui a confié en exclusivité au réseau « DPC Formation Santé » en lien avec le GRIEPS la mission d'en assurer la formation au niveau des établissements de santé et médico-sociaux ainsi que des professionnels de santé. Cette méthode est reconnue par la HAS comme une méthode utilisable dans le cadre du Développement Professionnel Continu (DPC).

### OBJECTIFS

- rappeler la politique qualité-gestion des risques en insistant sur l'importance de la iatrogénie évitable, sa déclinaison dans un programme de sécurité thérapeutique et les démarches d'assurance qualité qui lui sont associées,
- replacer la gestion des erreurs évitables dans la démarche de sécurisation des soins et appréhender l'importance du phénomène considéré comme un enjeu de santé publique,
- présenter la méthode REMED<sup>®</sup> et les résultats de l'étude MERVEIL,
- présenter la REMED<sup>®</sup> et ses différents outils, dont le classeur support à la méthode.

### CONTENU

- compréhension de ce qui s'est passé et envisager ce qui pourrait ou aurait pu se passer,
- les erreurs médicamenteuses selon une typologie définie,
- analyse des situations de non qualité de manière factuelle,
- analyse systémique des causes profondes, immédiates et facteurs contributifs,
- efficacité des défenses en profondeur et des mesures de récupération,
- évaluation des conséquences pour le patient, les professionnels et l'institution,
- la force de proposition pour les actions d'amélioration à mettre en œuvre,
- contribution à leur mise en œuvre et à leur évaluation,
- organisation et maîtrise de la communication, la traçabilité et l'archivage.

### MÉTHODOLOGIE

- acquisition de connaissances et quiz d'évaluation,
- approche cognitive et amélioration des pratiques professionnelles,
- réalisation de plans d'actions pertinents.

# Identitovigilance

Formation Passerelle IDE

Éligible au DPC

## SESSION

### Porte de Montreuil.

Deux groupes possibles, une journée au choix :

- 03/04/2020
- ou 08/09/2020.

## PUBLIC

Infirmiers, secrétaires et personnels des admissions.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

## INTERVENANT(S)

À déterminer.

## COÛT

1 200 €



### BRIQUES DPC :

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

## OBJECTIFS

- comprendre le principe de l'identitovigilance,
- définir un parcours sécurisé des soins dans l'établissement,
- s'impliquer dans une démarche de qualité et sécurité.

## CONTENU

**Module 1 :** rappel réglementaire,

**Module 2 :** gestion des risques à priori et à postériori :

- . les erreurs d'identification,
- . fiabilité inconstante des informations transmises par les patients eux-mêmes,
- . démarche qualité,
- . un système dévolu à la démarche de correction des risques,
- . recensement d'incidents connus,

**Module 3 :** nécessité du respect du droit du patient, de la confidentialité,

**Module 4 :** définition des éléments permettant d'identifier de façon fiable le patient,

**Module 5 :** parcours sécurisé des soins dans l'établissement :

- . l'accueil,
- . du premier passage aux RV suivants,
- . le dossier du patient,
- . les différentes situations de soins (la prise en charge en groupe ou de façon individuelle, plateaux techniques...)

**Module 6 :** mise en œuvre d'un dispositif adapté :

- . identification initiale fiable,
- . lien fiable avec le dossier patient,
- . le bracelet d'identification,
- . utilisation du dispositif par le soignant,

**Module 7 :** procédure d'évaluation et corrections du dispositif.

## MÉTHODOLOGIE

- enseignement théorique,
- mises en situation, implication des participants, analyse de cas,
- échanges, réflexions, discussions.

# Comment informer le patient suite à un dommage associé aux soins ?

## SESSION

**Porte de Montreuil.**

18/06/2020.

Formation par demi-journées

- matin 9h00-12h30

- après midi 13h30-17h00

## PUBLIC

Référénts RMM/REX,

Responsables d'UF.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

15.

## INTERVENANT(S)

À déterminer.

## COÛT

2 000 €

L'information du patient (ou ses proches) suite à un dommage ou évènement indésirable lié à ses soins est une attente forte des patients hospitalisés. Parce qu'un dommage peut avoir d'importantes répercussions sur le patient, parce que suite à un dommage, le patient va manifester certaines attentes, parce que l'apaisement de la relation soignant-soigné en découle, ainsi que des gains temporels et financiers, cette démarche est importante et ne s'improvise pas.

## OBJECTIFS

- mettre en œuvre le dispositif d'information selon les recommandations HAS,
- comprendre les enjeux juridiques et réglementaires pour l'institution,
- savoir mettre en œuvre les conditions appropriées pour établir un dialogue et donner les explications adaptées aux capacités de compréhension du patient et à son état ;
- savoir mettre en œuvre les modalités pratiques d'accompagnement du patient à l'accès aux informations concernant la santé des personnes.

## PROGRAMME

- rappel du cadre réglementaire du droit des patients relatifs à l'information et des obligations légales des professionnels,
- rappel en matière de qualité et gestion des risques : qu'est-ce qu'un évènement indésirable, un dommage lié aux soins,
- définir les enjeux et le contenu de l'information à communiquer :
  - a) La préparation de l'annonce
  - b) Qui est chargé de l'annonce ? Qui est présent ?
  - c) Quand et Comment l'information est faite ?
- construire une procédure et un dispositif d'information dans l'établissement :
  - a) Les étapes : préparation, entretien, investigation des causes et plan d'action,
  - b) L'organisation de la traçabilité,
  - c) Les acteurs et leur rôle,
- mettre en place une communication adaptée :
  - a) Les étapes de l'échange,
  - b) Le processus de communication dans la relation soignant-soigné,
- capitaliser l'expérience d'une situation de dommages liés aux soins.

# Évaluation de la prise en charge de la douleur

## SESSION

### Porte de Montreuil.

- Groupe 1 : 28-29/04/2020
- Groupe 2 : 12-13/10/2020.

## PUBLIC

Personnel soignant.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

## INTERVENANT(S)

- Dr Nabil Hallouche, praticien hospitalier,
- Dr Fertout-Aharouni Elise,
- C. Chekroum, IDE
- C. Bornes, médecin, membre du CLUD
- L. Hadjedj, médecin.

## COÛT

intégré à l'activité.

Le CLUD du GHU propose des formations en direction des référents douleur des 3 établissements. Cette formation a une double visée. Tout d'abord il s'agit de proposer une formation théorique aux professionnels investis dans une démarche institutionnelle d'évaluation et de prise en charge de la douleur et secondairement de former des professionnels « relais » entre le CLUD et les services de soins. Les référents douleur font ainsi ressource dans l'institution.

## OBJECTIFS

- acquérir les bases neurophysiologiques indispensables à la compréhension du phénomène douleur, en particulier les spécificités dans le domaine de la santé mentale.
- identifier les différentes formes de douleur.
- connaître les possibilités d'évaluation en fonction des capacités de communication des patients.
- douleurs centrales et particularités,
- Techniques non médicamenteuses,
- Douleur-souffrance, composante physique-psychique,
- Aspects neurophysiologiques de la douleur spécifiques en santé mentale,
- Perception de la douleur selon la personne et le contexte,
- Douleur en santé mentale,
- Évaluation de la douleur en santé mentale,
- Douleur et législation.

## CONTENU

- rétrocontrôles de la douleur, différents niveaux et application en pratique,
- traitements médicamenteux,
- le placebo,
- MEOPA,
- évaluation de la douleur en psychiatrie, place de l'empathie du soignant vers le patient,

## MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques et méthodologiques,
- cas cliniques,
- réflexion et échanges,
- film.

## POUR APPROFONDIR LE SUJET :

Air Liquide Healthcare

<https://www.airliquidehealthcare.fr/mooc-formation-meopa>



# Hygiène environnementale hygiène alimentaire.

## Formation obligatoire

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

2 groupes.

- Groupe 1 : 25-28/05/2020
- Groupe 2 : 16-19/11/2020.

### PUBLIC

Formation obligatoire pour les nouveaux ASH, et fortement conseillée à tous les agents exerçant cette fonction.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 9 392 €

### OBJECTIFS

- maîtriser les produits pour une utilisation rationnelle,
- organiser les opérations de nettoyage,
- réaliser le bio-nettoyage des locaux et l'adapter selon les spécificités,
- maîtriser les bonnes pratiques d'hygiène alimentaire (HACCP) selon le poste de travail et assurer la traçabilité.

### CONTENU

#### Le bio-nettoyage : 2 jours

- notions d'hygiène : infections nosocomiales, propreté corporelle (lavage des mains), propreté vestimentaire, comportement sanitaire,
- les techniques de bio-nettoyage :
  - . connaissance du mode d'action des produits chimiques et règles de sécurité (utilisation adéquate des produits, notions de détergence et de désinfection, dosage, conditionnement des produits),
  - . choisir le matériel adapté : composition et rangement du chariot, utilisation du matériel manuel (tissus d'essuyage, balais, gazes...),
  - . maîtriser et appliquer les techniques et procédures de nettoyage et de désinfection : opérations quotidiennes, protocole d'entretien des parties communes et administratives, protocole d'entretien des services.
- la qualité : définir la responsabilité de chacun (professionnalisme, comportement et savoir-être, comment jouer un rôle participatif

dans une démarche d'assurance qualité ? application des procédures de l'établissement, auto contrôle, remontée des informations, recenser les points sensibles, poignées de porte, interrupteurs... savoir mettre en œuvre les mesures correctives en cas de non-conformité, organisation, nettoyage approfondi, mesures préventives).

#### Hygiène alimentaire : 2 jours

- la liaison froide : définition et principe (partie intégrante de la démarche HACCP),
- la sécurité alimentaire : définition de l'hygiène (pourquoi de plus en plus d'hygiène ?),
- hygiène à son poste de travail : l'analyse des dangers (la diversité microbienne, les facteurs favorables ou non au développement microbien),
- l'évaluation des risques : méthode des 5 M (la matière, le matériel, le milieu, la méthode, la main d'œuvre),
- les moyens de lutte :
  - . les principes généraux d'hygiène : les locaux, les équipements, matériels, le personnel (propreté corporelle et vestimentaire, comportement),
  - . contrôle des procédés : les fiches d'auto contrôle (relevé de température), les mesures correctives (nettoyage approfondi, organisation et méthodes).

### MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques, méthodologiques, pratiques,
- échanges, discussions.

# Acte transfusionnel et ses contrôles

### SESSION

Site Cabanis, pôle neurosciences, à la demande.

### PUBLIC

Infirmiers des unités de soins où sont susceptibles d'être réalisées des transfusions de produits sanguins labiles, infirmiers spécialisés neurosciences.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

50.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 8 000 €

### OBJECTIFS

- appréhender l'ensemble des processus transfusionnels de la prescription des examens d'immuno-hématologie en vue d'une transfusion de produits sanguins labiles jusqu'à la réalisation de l'acte transfusionnel,
- réduire les risques d'erreurs au cours des processus transfusionnels par une meilleure connaissance des points critiques,
- maîtriser les principales étapes du processus de l'acte transfusionnel.

### CONTENU

- étapes du processus transfusionnel,
- demande de produits sanguins labiles suite à une prescription médicale,
- demande d'examen d'immuno-hématologie en vue d'une transfusion,
- réception de produits sanguins labiles,
- réalisation de l'acte transfusionnel,
- traçabilité et gestion des documents relatifs à l'acte transfusionnel.

### MÉTHODOLOGIE

Deux heures par e-learning.  
Evaluation des acquis par QCM à la fin de la formation.

## Conciliation médicamenteuse

Éligible au DPC

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

Les dates seront précisées dans la lettre trimestrielle de la Formation Continue.

### PUBLIC

Préparateurs en pharmacie hospitalière

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

OMEDIT Île-de-France.

### COÛT

1 550 €

Cette thématique s'inscrit dans les orientations nationales du DPC pour les professionnels de santé : La juste prescription des médicaments et prévention de la iatrogénie médicamenteuse. Cette formation vise à mettre en œuvre une démarche de conciliation médicamenteuse sécurisant la prise en charge des patients.

### OBJECTIFS

- définir la conciliation médicamenteuse et ses enjeux,
- comprendre les différents types de conciliation,
- maîtriser le processus de conciliation médicamenteuse : étapes et outils,
- mettre en œuvre un projet de conciliation médicamenteuse : éléments de réflexion.

### CONTENU

- enjeux de la conciliation médicamenteuse,
- conciliation à l'admission : proactive, rétroactive,
- recherche active d'informations sur les traitements des patients,
- BMO,
- divergences non documentées, médicaments à concilier,
- qualification des lignes de prescription,
- divergences intentionnelles et non intentionnelles,
- démarche institutionnelle : gestion des risques, pluridisciplinarité, démarche projet, SIH...,
- les outils : fiche de conciliation.

### MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques,
- Etudes de cas,
- Documentation pédagogique.



#### **BRIQUES DPC :**

**Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.**

# Ergonomie - Gestes et Postures en situation professionnelle

### SESSION

À la demande des services.  
3 jours (dates à déterminer),  
1/2 journée d'audit, puis plan  
d'action. Cette formation ne  
peut se réaliser que dans le  
cadre d'un même pôle et/ou  
service.

### PUBLIC

Les personnels soignants,  
administratifs et techniques  
confrontés à des situations  
de travail comportant des  
manutentions manuelles,  
des gestes répétitifs, des  
contraintes posturales et/ou  
des postures statiques dans  
le cadre de leurs activités  
professionnelles.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### COÛT

1 200 € formation ANFH

### OBJECTIFS

- limiter les risques professionnels lors de la réalisation des tâches quotidiennes relevant de ses missions au sein de l'établissement,
- sécuriser son poste de travail en adoptant les bons gestes et postures en conformité avec la réglementation en vigueur.

### CONTENU

- Appréhender la notion de risques professionnels en matière d'ergonomie, gestes et postures, ainsi que la réglementation en vigueur,
- Identifier sur son poste de travail, les situations pouvant entraîner des problématiques de risques professionnels relevant des gestes, postures et manutention,
- Se rappeler les bons gestes et les bonnes postures à appliquer au quotidien dans ses missions,
- Corriger ses pratiques en utilisant les postures et gestes adaptés à son poste de travail.

## Sécurisation du circuit du médicament

### Parcours recommandés

### Éligible au DPC

#### SESSION

2 jours de formation. Le 1<sup>er</sup> jour à **Porte de Montreuil** et le second à **Henri Ey**.

Une intersession avec une activité à mettre en place dans le service de soins.

- Groupe 1 : Dates à déterminer
- Groupe 2 : dates à déterminer
- Groupe 3 : dates à déterminer

Les dates vous seront communiquées dans le cadre du premier trimestre 2020 par le biais de la newsletter du DPC.

#### PUBLIC

Infirmiers et préparateurs en pharmacie hospitalière.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes.

#### INTERVENANT(S)

À déterminer.

#### COÛT

5 970 € pour les 3 groupes.



#### **BRIQUES DPC :**

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de*

*votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

Le circuit du médicament est un processus complexe qui met en jeu de multiples professionnels. Il est à l'origine de nombreux événements indésirables (études ENEIS 2009). La prise de fonction de nouveaux professionnels est l'occasion de leur présenter les bonnes pratiques et de les sensibiliser sur l'importance de la déclaration des erreurs médicamenteuses et surtout de leur prévention.

Cette formation s'inscrit dans le cadre que le CAQES (Contrat d'Amélioration de la Qualité de l'Effizienz des Soins) instaure entre l'ARS et le GHU par une démarche globale d'amélioration de la qualité, de la sécurité, de la pertinence et de l'efficacité des soins.

### OBJECTIFS

- Connaître la réglementation et les textes de référence relatifs aux erreurs médicamenteuses
- Identifier les risques inhérents au circuit du médicament et de ses différentes étapes.
- Être capable d'identifier l'intérêt et de savoir déclarer une erreur médicamenteuse
- Être capable d'utiliser les outils pour analyser les erreurs médicamenteuses.

### CONTENU

- Textes de référence et réglementaires (Loi HPST- arrêté du 6 avril 2011 – vigilances). Évaluations et indicateurs.
- Les différentes étapes du circuit du médicament (prescription- analyse pharmaceutique- dispensation- transport- administration- stockage- surveillance du patient).
- Sécurisation du médicament (analyse des risques à priori et à postériori).
- Retour d'expérience- FSEI

### MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques – étude de cas – interactivité – mise en situation sur le terrain (déclaration d'une FSEI et/ou participation à une CREX) - documentation pédagogique - quiz.

## Animer le travail en équipe

### Boîte à outils Cadres



#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

28-29/05 et 05/06/2020.

#### PUBLIC

Personnels en situation d'encadrement exclusivement.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12-15.

#### INTERVENANT(S)

À déterminer.

#### COÛT

4 000 € formation ANFH

Au sein des institutions hospitalières, l'encadrement d'une manière générale et notamment le cadre de proximité rencontrent de plus en plus de difficultés à être présents au sein du collectif de travail. Sollicités sur des projets institutionnels souvent générateurs de nombreuses réunions, mobilisés par la généralisation d'un « management de reporting ».

Le Cadre doit souvent par ailleurs produire un certain nombre d'autres tâches à forte valeur ajoutée.

Ainsi, tous ces éléments semblent éloigner le Cadre des équipes qui peuvent avoir parfois le sentiment de gérer elles-mêmes l'organisation du travail, les conflits et les contradictions générées par celui-ci.

A ce titre, les travaux du pacte de confiance pour l'hôpital, comme les travaux conduits dans le cadre de la réingénierie de la formation des cadres de santé ont mis en exergue l'importance du Cadre comme animateur de l'équipe et la nécessité de renforcer les compétences lié à ce rôle.

### OBJECTIFS

Formation/Action

- développer le rôle d'animation d'équipe, affirmer le rôle des cadres dans l'animation des équipes au travail,
- concevoir, installer les espaces pertinents et nécessaires pour ce travail d'animation,
- concevoir des outils d'animations pertinents,
- organiser et animer des temps d'échanges avec les équipes sur le sens et l'organisation du travail,
- mobiliser une équipe autour d'un projet.

### CONTENU

#### 1<sup>er</sup> jour :

- définition des rôles et missions des Cadres dans la ligne managériale et au regard des valeurs de l'établissement (valeurs partagées, liens fonctionnels et hiérarchiques, management de proximité),

#### 2<sup>ème</sup> jour :

- valorisation de la qualité du travail et de la qualité de vie au travail dans l'animation du collectif (mise en œuvre d'une dynamique d'équipe),

#### 3<sup>ème</sup> jour :

- temps, espaces et outils d'échanges au sein du collectif de travail (retour sur les travaux d'intersession, analyse de pratiques comme méthode d'animation, communication interpersonnelle,...).

# Management et prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

## Boîte à outils Cadres



### SESSION

#### Porte de Montreuil.

- Groupe 1 : 20-21/04/2020
- Groupe 2 : 23-24/11/2020.

### PUBLIC

Tous les personnels en position d'encadrement. Les binômes et/ou trinômes de l'établissement son recommandés.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12-15.

### INTERVENANT(S)

PSYA.

### COÛT

inclus cotisation ANFH.

Depuis plusieurs années, le milieu hospitalier est confronté à de profondes mutations génératrices de changements de pratiques professionnelles et managériales et de conditions de travail d'une manière générale.

Dans le cadre de la prévention de la souffrance au travail, un groupe de travail pluridisciplinaire issu du CHSCT, propose une action de sensibilisation et de formation sur les risques psychosociaux, à destination de l'ensemble du personnel afin de mieux identifier et appréhender les facteurs générateurs de ce risque professionnel.

### OBJECTIFS

- connaître les responsabilités des managers en matière de prévention des RPS dans la Fonction Publique Hospitalière
- réfléchir sur ses pratiques professionnelles en tant que manager et/ou managé
- appréhender les contraintes de son environnement de travail et savoir en dégager des marges de manœuvres
- encadrer une équipe au quotidien, en préservant la santé et en favorisant le bien-être au travail

### CONTENU

- compréhension des RPS via le cadre réglementaire (accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la Fonction Publique et instruction DGOS du 20 novembre 2014),

- définition des mots clés liés aux RPS et identification de leurs manifestations au niveau individuel, collectif et organisationnel,
- la détection et l'analyse des facteurs RPS en contexte hospitalier,
- l'identification des modalités d'action du manager face aux alertes de son environnement,
- le savoir-agir face à une situation de crise,
- le développement de sa capacité d'écoute et la conduite d'entretien individuel avec un agent en difficulté,
- l'intégration de la prévention des RPS dans sa pratique managériale pour favoriser la qualité de vie au travail,
- la coordination de son action de management avec les différents acteurs en charge de la prévention des RPS.

### POUR APPROFONDIR LE SUJET :

<https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:CNAM+01003+session04/about>



## La qualité de vie au travail. Ou comment devenir un acteur opérationnel de la qualité de vie au travail

### Boîte à outils Cadres



#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

13/11 et 16/12/2020.

#### PUBLIC

Managers, personnels médicaux et non médicaux.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

#### INTERVENANT(S)

Marché ANFH Axxis.

#### COÛT

5 000 € formation ANFH

La notion de Qualité de vie au travail tend à se développer dans le monde hospitalier. Une politique de prévention des risques psycho-sociaux est en cours au sein du GHU. Un plan d'actions doit s'organiser sur cette thématique dans le courant de l'année 2019.

#### OBJECTIFS

Définir le concept de qualité de vie au travail

- Identifier la réglementation et les ressources en matière de qualité de vie au travail
- Identifier les outils mobilisables dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail
- Analyser sa pratique personnelle, au regard de l'organisation collective
- Proposer des axes d'amélioration dans le cadre des espaces de discussion du travail

#### CONTENU

À définir en fonction du retour du groupe de travail COPIL Prévention RPS (plan d'actions)

#### MÉTHODOLOGIE

Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives

#### POUR APPROFONDIR LE SUJET :

Faire face aux risques psychosociaux par Moortgat

<https://universities.360learning.com/channel/56cf135daeb993705c835e2c/Moortgat/program/574c647005467d5e1c01e993>



## Quelle place pour chacun ? Améliorer ensemble le travail quotidien

### SESSION

À adapter à la demande du service. Possibilité **sur site** ou **Porte de Montreuil**.

### PUBLIC

Cadres et non cadres, personnels médicaux, paramédicaux, sociaux, administratifs, techniques et logistiques.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum 8 personnes dont au moins 1 encadrant, maximum 12 personnes.

### INTERVENANT(S)

FORMAVENIR PERFORMANCE marché ANFH.

### COÛT

3 600 €

Cette formation est disponible pour toutes équipes sur la base du volontariat.

C'est une aide en cas de réorganisation d'un service.

Elle ne pourra se réaliser en intra qu'à partir au moins de 8 inscriptions.

### OBJECTIFS

- Identifier les fondements de la démarche participative
- Définition d'un collectif de travail
- Repérer les leviers et outils de la démarche
- Exposer de manière constructive et argumentée des propositions, renforcer son rôle dans le collectif
- Collaborer à la construction d'un plan d'actions partagé
- Evaluer ensemble le plan d'actions
- Définir des axes d'améliorations dans le cadre d'une démarche co-constructive pérenne

### CONTENU

#### Jour 1 :

- Identification des valeurs partagées du service
- Les bases de l'intelligence collective
- La démarche co-constructive
- Réflexions et échanges sur le management et la marge d'autonomie des managés
- Identification de sa personnalité pour se situer dans l'équipe

#### Jour 2 :

- Renforcement de sa posture agent ou encadrant (qualité/défauts/Communication etc...)
- Co-construction
- Plan d'actions partagé

#### Intersession :

Mise en place des plans d'actions individuels et collectifs

#### Jour 3 :

- Retours d'expériences sur la mise en œuvres des plans d'actions
- Espaces de discussions par le travail
- Identifications des axes d'améliorations possibles

### MÉTHODOLOGIE

Co-développement, intelligence collective, méthodes interactives et exercices pratiques.

## Comment mener un entretien d'évaluation efficace ?

### Boîte à outils Cadres



#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

Deux groupes possibles aux dates suivantes :

- 04 et 05/06/2020
- ou 07 et 08/09/2020.

#### PUBLIC

Tout personnel hospitalier encadrant ou en situation d'encadrement.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes maximum (un groupe pourra être constitué à partir d'un minimum de 8 personnes).

#### INTERVENANT(S)

PRISMA marché ANFH.

#### COÛT

2 600 €

Dans le cadre du dispositif boîte à outil du cadre, nous vous recommandons, cette action de formation de deux jours en continu ;

Elle vous dote d'outils et méthodologies afin de saisir les enjeux individuels et collectifs de l'entretien d'évaluation.

La fin de la notation est programmée pour 2021, l'entretien d'évaluation devient un outil de management à part entière pour les encadrants.

#### OBJECTIFS

- Donner du sens à l'entretien tant pour l'évaluateur que pour l'évalué
- Approfondir la notion de compétence en se dotant des moyens pour une évaluation la plus objectivée possible
- Proposer une structure d'échanges qui façonne l'entretien (analyse de référentiels) sur les pratiques professionnelles
- S'entraîner dans les différentes phases de l'entretien

#### CONTENU

- Les enjeux de l'entretien
- La préparation et les différentes étapes de l'entretien
- La méthodologie d'évaluation des compétences
- La fixation des objectifs
- La rédaction de la synthèse
- Le lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- L'expression du besoin de formation
- Les perspectives professionnelles

#### MÉTHODOLOGIE

Alternance d'exercices théoriques et pratiques ; pédagogie active une partie en formation digitalisée

## Comment optimiser l'organisation de mon service ?

### Boîte à outils Cadres



#### SESSION

- Les 11 et 12/05/2020

#### PUBLIC

Tout personnel hospitalier encadrant ou en situation d'encadrement.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes maximum (un groupe pourra être constitué à partir d'un minimum de 8 personnes).

#### INTERVENANT(S)

Formation partenaires marché ANFH.

#### COÛT

2 600 €

Dans le cadre du dispositif boîte à outil du cadre, nous vous recommandons, cette action de formation de deux jours en continu, qui vous dote d'outils et méthodologies afin de fluidifier l'activité de votre service.

#### OBJECTIFS

- Utiliser la prévision pour s'organiser, planifier et coordonner les moyens et activités
- Utiliser les possibilités offertes par les différents rythmes de travail
- Optimiser la répartition des tâches
- Déléguer des responsabilités précises

#### CONTENU

- La planification des activités
- L'ordonnancement dans la gestion individuelle des activités et des tâches
- La mise en œuvre d'actions ; de l'activité à l'objectif, des enjeux de l'action à ses modalités
- La mise en œuvre de la délégation dans une démarche de responsabilisation des acteurs concernés

#### MÉTHODOLOGIE

Alternance d'exercices théoriques et pratiques ; pédagogie active

## Management, pour approfondir le sujet

### Boîte à outils Cadres



#### SESSION

Voir le tableau [page suivante](#).

#### PUBLIC

Tout personnel en situation d'encadrement.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Sur la base du volontariat.

#### COÛT

Gratuit.

Des outils sont à la disposition des acteurs du management, ils peuvent y accéder facilement.

#### OBJECTIFS

Recensement MOOC « Management »  
- Outiller le cadre ou faisant fonction de cadre

#### CONTENU

Les moocs sont gratuites, elles se déroulent sur un calendrier précis.

#### MÉTHODOLOGIE

Voir [page suivante](#).

## Management, pour approfondir le sujet (suite)

Intitulé du MOOC	Plateforme	Créateur du MOOC	Période d'ouverture du MOOC	
<b>Du manager au leader : devenir agile et collaboratif</b>	France Université Numérique (FUN) <a href="https://www.fun-mooc.fr/">https://www.fun-mooc.fr/</a>	Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	De mars à juin	
<b>Manager augmenté par l'intelligence artificielle ?</b>	France Université Numérique (FUN) <a href="https://www.fun-mooc.fr/">https://www.fun-mooc.fr/</a>	Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	D'avril à juin	
<b>Éléments de santé au travail pour les managers et les ingénieurs</b>	France Université Numérique (FUN) <a href="https://www.fun-mooc.fr/">https://www.fun-mooc.fr/</a>	Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	Avril 2020	
<b>Éléments de santé au travail pour ingénieurs et managers : des outils pour agir</b>	France Université Numérique (FUN) <a href="https://www.fun-mooc.fr/">https://www.fun-mooc.fr/</a>	Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	De septembre à octobre	
<b>Les mots de la GRH : les défis</b>	France Université Numérique (FUN) <a href="https://www.fun-mooc.fr/">https://www.fun-mooc.fr/</a>	Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	De novembre à décembre	
<b>Manager une équipe au quotidien</b>	OpenClassrooms <a href="https://openclassrooms.com/fr/">https://openclassrooms.com/fr/</a>	OpenClassrooms	Formation accessible toute l'année	
<b>Gérer la performance de vos collaborateurs</b>	OpenClassrooms <a href="https://openclassrooms.com/fr/">https://openclassrooms.com/fr/</a>	OpenClassrooms	Formation accessible toute l'année	
<b>Apprenez à gérer les conflits</b>	OpenClassrooms <a href="https://openclassrooms.com/fr/">https://openclassrooms.com/fr/</a>	OpenClassrooms	Formation accessible toute l'année	

## Santé et recherche documentaire

### SESSION

**Ministère des solidarités  
18 Place des Cinq Martyrs du  
Lycée Buffon  
75015 Paris.**

Deux jours à déterminer dans le courant du mois de Mars 2020.

### PUBLIC

personnel documentaires du monde hospitalier.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum.

### INTERVENANT(S)

Arnaud Sillet  
BIU Santé Université Paris Descartes.

### COÛT

inclus dans la cotisation Ascodocpsy.

### OBJECTIFS

- acquérir une méthodologie de recherche adaptée aux supports d'information documentaires : papier, bases de données, internet.
- être capable de choisir et d'utiliser l'outil de recherche adapté.

### CONTENU

- méthodologie de la recherche documentaire :
- analyse de la demande,
- élaboration de la stratégie de recherche,
- évaluation des résultats,
- les grandes sources d'informations dans les domaines de la santé :
- identification des sources,
- présentation des outils de recherche sur internet (généralistes et spécialisés) : annuaires, moteurs de recherche, bases de données, sites spécialisés.

### MÉTHODOLOGIE

- Enseignement théorique et applications pratiques.
- Pré-requis : Savoir utiliser un ordinateur et internet, être à l'aise avec les outils bureautiques et la navigation sur le web.

## Ressources documentaires au GHU

### SESSION

#### À la Bibliothèque médicale du site Cabanis.

Prendre rendez-vous à la bibliothèque  
au 01.45.65.89.66,  
bibliotheque.medicale@ghu-paris.fr

### PUBLIC

Tous les personnels.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

10 à 12.

### INTERVENANT(S)

Documentaliste  
de la Bibliothèque médicale.

### OBJECTIFS

- connaître les produits et les services offerts par la Bibliothèque médicale,
- identifier les ressources documentaires disponibles et leur utilité, ainsi que leur accès sur l'intranet,
- connaître le site Internet du réseau Ascodocpsy dont fait partie le GHU,
- acquérir des notions de base concernant la démarche et les outils de recherche documentaires.

### CONTENU

- présentation de l'espace Ressources documentaires sur l'intranet (produits et services),
- visite de la bibliothèque,
- présentation d'Ascodocpsy.

# Gérer ses références bibliographiques avec Zotero

## SESSION

### À la Bibliothèque médicale du site Cabanis.

Prendre rendez-vous à la bibliothèque  
au 01.45.65.89.66,  
bibliotheque.medicale@ghu-paris.fr

## PUBLIC

Equipe pluridisciplinaire  
des services de soins.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

À la demande.

## INTERVENANT(S)

Documentaliste  
de la Bibliothèque médicale.

## OBJECTIFS

*(Modulés en fonction des attentes des stagiaires)*

- constituer et organiser sa bibliothèque personnelle de références,
- insérer des références dans un texte,
- produire automatiquement sa bibliographie dans un style donné,
- créer un groupe et partager des références.

## CONTENU

Programme *(durée 2 heures)*

*(Modulés en fonction des attentes des stagiaires)*

- import de références depuis Pubmed, Cairn, Banque de données en santé publique, etc.,
- création et organisation de collections et sous-collections,
- utilisation du plugin « Traitement de texte » pour insérer des références dans un texte et produire des bibliographies,
- présentation de l'Interface web qui permet de consulter et partager les références.

## MÉTHODOLOGIE

Pré-requis : Disposer de notions de base pour utiliser Internet

## Approche de la maladie mentale et gestion des situations difficiles pour les non-soignants

### SESSION

Deux groupes sont prévus sur la base du volontariat :

- un groupe **Porte de Montreuil** si au moins 8 inscriptions ;
- un groupe **sur le site 91** si au moins 8 inscriptions.

### PUBLIC

Tout personnel occupant des fonctions non-soignantes.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 3 000 €

### OBJECTIFS

- approche des différentes pathologies mentales et leurs symptômes,
- notre peur de la folie : limiter nos projections,
- favoriser la compréhension de la violence inhérente à certaines pathologies mentales et à la violence de notre société,
- analyser les situations de violence et/ou d'agressivité qui rendent le travail difficile techniquement mais aussi émotionnellement,
- savoir gérer les situations délicates avec les patients et/ou leurs familles,
- comment se récupérer après une mise sous tension agressive.

### CONTENU

- les différentes pathologies mentales et leurs symptômes : névroses, psychoses, états-limites, dépression, conduites addictives, mécaniques de défense (protection, clivage, déni,...),
- le patient agressif, le passage à l'acte.
- Les manifestations directes de l'agressivité - Comment y faire face ?
- Comment faire une remarque (et non un reproche) sans blesser, comment faire face à une critique (juste ou fautive),
- apprendre à ne pas être sur « la défensive », mais à ne pas être « sans défense » ; Notions de CNV (M. Rosenberg),
- la recherche commune de solutions dans une stratégie gagnant/gagnant,
- se récupérer après une mise en tension agressive.

### MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques,
- réflexions, échanges,
- étude de cas concrets.

## ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, LOGISTIQUES

# Formations ciblées à l'attention des personnels administratifs

### SESSION

Possibilités de groupes en intra sur la **porte de Montreuil** si au moins 8 inscriptions.

### PUBLIC

Tous personnels occupant des fonctions administratives.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

À déterminer en fonction des thèmes.

### INTERVENANT(S)

Marché ANFH.

### COÛT

En fonction des actions choisies.

### À la demande.

**Pour tous les personnels occupant des fonctions administratives : d'accueil, de secrétariat, de gestion, d'intendance...**

### OBJECTIFS

L'évolution des métiers, des fonctions et des qualifications requiert de plus en plus des compétences spécifiques en fonction de l'affectation et des particularités liées à chaque poste de travail.

Devant la multiplicité et la diversité des actions de formation à destination des agents occupant des fonctions administratives, il est proposé un certain nombre de thèmes pouvant répondre à leurs attentes. Il est bien évident que la liste proposée ci-dessous a un caractère indicatif et qu'elle peut tout à fait être complétée en fonction de vos besoins.

Si dans le cadre de votre activité professionnelle, des formations spécifiques vous apparaissent nécessaires afin d'approfondir vos compétences et/ou étendre votre champ d'activités, le service de la formation professionnelle continue se tient à votre disposition pour examiner vos demandes au vu de vos objectifs et/ou des projets de service.

### CONTENU

- le statut de la fonction publique hospitalière
- les agents contractuels dans la fonction publique
- l'avancement du fonctionnaire hospitalier
- les droits des patients en psychiatrie
- le bureau des entrées en établissement psychiatrique

- savoir accueillir
- se perfectionner dans son métier de secrétaire
- les différentes méthodes de prise de notes
- le statut des médecins étrangers
- connaissances des nouvelles fonctionnalités logiciel RH
- la gestion de la paye
- la gestion du temps de travail
- les régies d'avance et de recette
- la nouvelle facturation des prestations hospitalières : aspects techniques
- la gérance de tutelle
- l'application financière du Code des marchés
- marchés publics et développement durable
- ...

### MÉTHODOLOGIE

Après examen de votre demande, il pourra vous être proposé soit de participer à une action individuelle en « inter » si votre demande présente un caractère particulier, soit de rejoindre un groupe « intra » si d'autres participants sont intéressés par le même thème.

## Maintenances. Les techniciens relevant du domaine biomédical - mise à jour des connaissances

### SESSION

#### Site Cabanis.

Dates à déterminer.

### PUBLIC

Technicien Supérieur Hospitalier domaine biomédical.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

1 à 2 personnes maximum.

### COÛT

pédagogique : 3 500 €

### OBJECTIFS

- habilitation à la maintenance sur les dispositifs médicaux de classe : domaines polyvalents tels que ventilateurs, monitoring, EEG, EMG,
- conformité de prise en charge de la maintenance selon le décret n° 2001-1154 du 5 décembre 2001 relatif à l'obligation de maintenance et au contrôle de qualité des dispositifs médicaux prévus à l'article L. 5212-1 du code de la santé publique.

### CONTENU

Programme théorique et technique concernant le dispositif concerné.

# Radioprotection des patients

### SESSION

#### Site Cabanis.

Dates à déterminer.

### PUBLIC

Manipulateur  
d'électroradiologie médicale.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

à partir de 6 personnes en  
intra.

### INTERVENANT(S) :

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 3 000 €

### OBJECTIFS

- former les professionnels à l'utilisation d'échelles d'évaluation dans le cadre de l'Éducation Thérapeutique,
- mise à jour des connaissances des professionnels.

### CONTENU

- base réglementaire : code de la santé publique, arrêté du 18 mai 2004,
- rappels de physique,
- les effets biologiques des rayonnements ionisants,
- généralités sur les expositions naturelles et médicales,
- la surveillance des personnes exposées,
- principes et réglementation de la radioprotection,
- exposition de la femme enceinte,
- radiologie conventionnelle et optimisation,
- optimisation en scanographie,
- les niveaux de référence en radiologie et en scanographie.

# Sensibilisation au handicap

### SESSION

#### Site GHU.

Dates précisées dans la newsletter de la Formation Continue.

### PUBLIC

Ensemble de l'encadrement soignant, socio-éducatif, administratif et technique.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S) :

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 4 000 €

### OBJECTIFS

- accompagner les cadres dans l'intégration de personnes en situation de handicap,
- accompagner les cadres dans le suivi de personnes en situation de handicap,
- connaître les différents outils mis à leur disposition.

### CONTENU

Le GHU a renouvelé sa convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2014-2016 afin de concrétiser l'engagement de l'établissement dans la mise en œuvre d'une politique handicap volontaire et réaliste.

Cette convention prévoit notamment la poursuite de l'action de formation à destination des cadres sur le handicap au travail, l'intégration et le suivi d'un agent handicapé, et les différents outils mis à leur disposition.

La participation des cadres n'ayant pas encore été formés est indispensable afin de poursuivre le travail institutionnel en faveur de l'accueil et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude, en utilisant au mieux les outils mis à disposition par le FIPHFP.

## Réseaux sociaux, fonctionnement et application pour les professionnels de l'information

### SESSION

3 jours **au Ministère des affaires sociales et de la santé, Site Montparnasse Sud-Pont: 18, place des 5 Martyrs du Lycée Buffon 75015 Paris.**

Date limite d'inscription : à déterminer.

### PUBLIC

Personnels documentaires du monde hospitalier ou d'un institut de formation en sanitaire et social (adhérents Ascodocpsy).

**Pré-requis :** Être à l'aise avec les outils bureautiques et la navigation sur le web.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8.

### INTERVENANT(S) :

Serge Courier

### COÛT

gratuit (inclus dans la cotisation Ascodocpsy).

### OBJECTIFS

- comprendre et utiliser les réseaux sociaux de manière opérationnelle dans une stratégie de veille et de communication.

### CONTENU

- concepts et typologie des réseaux sociaux,
- définir une stratégie de présence et de publication sur les réseaux sociaux,
- savoir créer, paramétrer et animer un compte institutionnel/professionnel Twitter et Facebook,
- maîtriser les usages, les codes, le vocabulaire des réseaux sociaux,
- maîtriser les fonctionnalités des outils,
- maîtriser le suivi statistique de son compte,
- savoir suivre sa présence sur les réseaux sociaux,
- surveiller les réseaux sociaux.

### MÉTHODOLOGIE

- enseignement théorique et applications pratiques en relation avec les projets des stagiaires,
- module axé sur l'échange et la participation.

## Parcours achat CDAF Formation

### PROGRAMME

- Les modules de formation peuvent être suivis dans leur intégralité (parcours certifiant) ou dans une modalité « à la carte » pour appuyer le développement des compétences spécifiques des professionnels impliqués dans la chaîne Achat.
- Le calendrier de mise en œuvre des sessions s'appuie sur une organisation souple, tenant compte des contraintes des professionnels. La formation se déroulera en discontinu, à raison d'un module par mois, de façon à permettre, dans l'intervalle, l'appropriation des démarches et des outils et les situations de mises en pratique, mais aussi afin de faciliter la conciliation avec votre travail

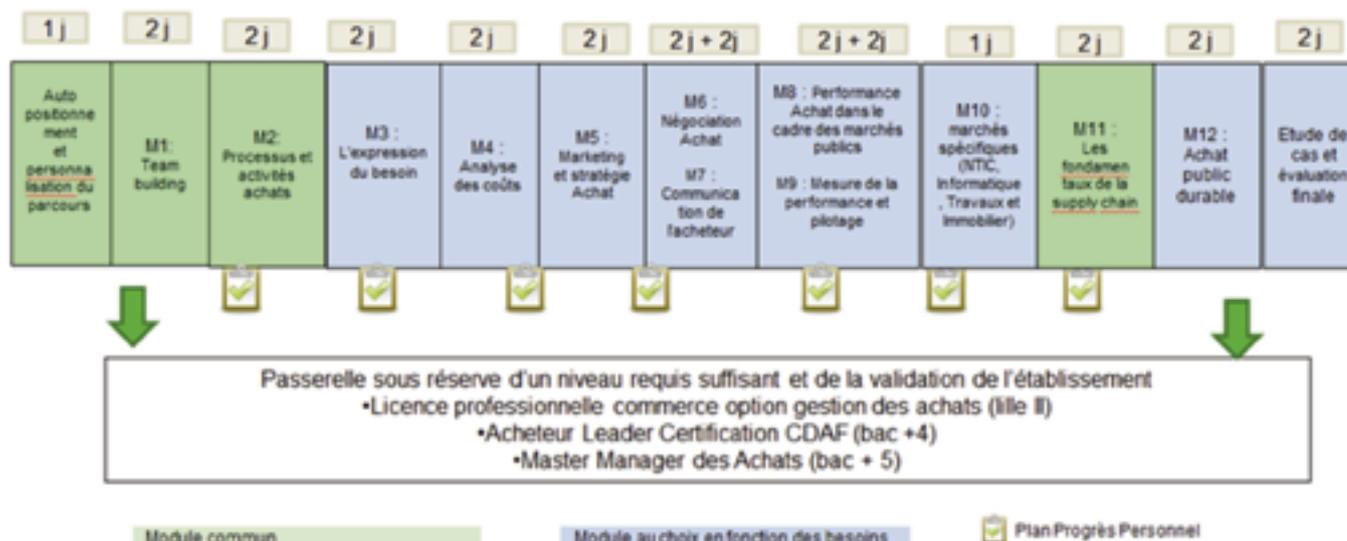
### 2. PARCOURS A VISEE DE CERTIFICATION

Pour les professionnels qui s'engagent dans le parcours certifiant (ensemble des modules), une évaluation des compétences, permet à la fois :

- D'élaborer une cartographie personnelle de leurs compétences, en toute confidentialité et anonymat
- D'avoir une vue d'ensemble de leurs forces et de leurs points d'amélioration pour mettre en lumière les zones nécessitant un développement de compétences.

À l'issue de l'analyse, le programme de professionnalisation sera défini sur un mode individualisé. Celui-ci pourra être mis en œuvre dans le cadre d'un parcours progressif, au rythme du projet d'évolution de chacun.

Le modèle de montée en compétences proposé mobilise des méthodes, outils, mises en situation, innovations et jeux pédagogiques pour développer et structurer les connaissances fondamentales, les savoir-faire, les postures professionnelles et savoirs multidimensionnels, les bonnes pratiques.



## Parcours achat CDAF Formation (suite)

### SESSION

#### À l'ANFH

3 rue Ferrus, 75014 Paris.

Possibilité de s'inscrire en inter ou constituer un groupe en intra si au moins 8 inscriptions. Se renseigner auprès de la Formation Continue.

### PUBLIC

L'ensemble des professionnels impliqués dans le processus achat, cellule achat, approvisionnement, cellule marchés, tous les contributeurs métiers.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S) :

À déterminer.

### COÛT

inclus dans la cotisation ANFH.

Le parcours complet, suivi avec succès, délivre un certificat de formation « Acheteur public ».

Dates 2020 à déterminer. En attente de constitution d'un groupe ANFH.

		Dates
M1	Team building (2 jours)	
M2	Processus et activités achats (2 jours)	
M3	L'expression du besoin (2 jours)	
M4	Analyse des coûts (2 jours)	
M5	Marketing et stratégie Achat (2 jours)	
M6	Négociation Achat (2 jours)	
M7	Communication de l'acheteur (2 jours)	
M8	Performance Achat dans le cadre des marchés publics (2 jours)	
M9	Mesure de la performance et pilotage (2 jours)	
M10	Marchés spécifiques (NTIC, informatiques, travaux immobiliers) (2 jours)	
M11	Les fondamentaux de la Supply Chain (2 jours)	
M12	Achat public durable (1 jour)	
M13	Étude de cas et évaluation finale (2 jours)	

#### Tronc commun

Les modules obligatoires pour l'obtention du certificat

\* : non ouvert à la carte

Max 12 participants

## ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, LOGISTIQUES

# Comment mettre en œuvre son offre de supports documentaires numériques ?

### SESSION

1 session en inter de 3 jours.  
Dates à déterminer.

### PUBLIC

Personnels documentaires  
du monde hospitalier ou d'un  
institut de formation.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

2 ou 3 en inter.

### INTERVENANT(S) :

Centre Hospitalier Paul  
GUIRAUD.

### COÛT

gratuit (inclus dans la  
cotisation Ascodocpsy).

### PRÉ-REQUIS

- Être à l'aise avec les outils informatiques et la navigation sur le web
- Être à l'aise avec les techniques de base de la documentation (recherche documentaire, catégorisation des informations, etc...)

### OBJECTIFS

- Connaître les différents supports documentaires numériques
- Élaborer une offre de supports documentaires numériques recherche de cohésion d'équipe.

### CONTENU

- Panorama des différents supports documentaires numériques
- Concevoir son offre documentaire numérique
- Recueillir les besoins à partir de l'expérience utilisateur
- Analyser la demande
- Créer une offre adaptée
- Éléments juridiques des supports documentaires électroniques
- Cas concret : création d'un support documentaire numérique

### MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques et alternances d'exercices pratiques

## ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, LOGISTIQUES

# Gérer ses lettres d'information avec mailchimp

### Parcours recommandés

### Éligible au DPC

#### SESSION

##### ASM

13-15 rue Albert Bayet  
75013 PARIS.

Cette formation d'une journée aura lieu dans le courant du mois de décembre 2020.

#### PUBLIC

Personnel médical, paramédical, social, administratif, technique et logistique.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 personnes

##### Pré-requis :

notions d'anglais car le logiciel fonctionne uniquement en anglais.

#### INTERVENANT(S)

Monsieur Lemétayer infothèque du campus Cassin LYON.

#### COÛT

Inclus dans la cotisation ASCODOPSY.

Cette formation est à la disposition des personnels hospitaliers souhaitant se doter d'outils facilitant la diffusion de lettres d'information. Présentation générale du fonctionnement du logiciel dédié.

#### OBJECTIFS

- Comprendre les objectifs d'une lettre d'information
- Construire les objectifs, cibles et profils pour une lettre d'information
- Utiliser les fonctionnalités de Mailchimp

#### CONTENU

- Présentation générale du logiciel
- Création d'un compte, gestion des abonnements
- Configuration des modèles
- Création et envoi d'une lettre d'information alimentée par fil RSS

#### MÉTHODOLOGIE

Alternance d'exercices pratiques et théoriques



#### BRIQUES DPC :

*Une brique claire indique que vous avez validé une partie de votre parcours DPC ; les deux briques sombres identifient les deux actions de formations qui vous restent à valider dans les deux prochaines années - Une brique APP + une brique APP et/ou gestion des risques.*

## Optimiser ses e-mails. Comment communiquer par e-mail

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

14 et 15/05/2020.

Au moins 8 inscriptions pour constituer un groupe.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 3 500 €

Les spécificités de la communication écrite par rapport à la communication orale

- Prise de conscience des moyens disparaissant à l'écrit : la nécessité d'être rigoureux
  - . choix des mots
  - . construction de l'e-mail
  - . courtoisie
  - . lisibilité
- Caractéristique de l'e-mail : un support professionnel entre l'oral et l'écrit

### OBJECTIFS

- Écrire ses e-mails professionnels avec aisance et efficacité.
- Adapter ses e-mails aux différentes situations : répondre, exposer, argumenter, convaincre...
- Connaître les règles fondamentales de la rédaction d'e-mails.
- Acquérir des automatismes permettant de rédiger des e-mails performants.

### CONTENU

Organiser ses idées

- Choisir son plan en fonction des objectifs visés : répondre, informer, demander, soulever un problème...
- Travailler l'articulation du contenu, choisir les connecteurs entre chaque paragraphe
- Rédiger de façon claire, concrète et concise
  - . écrire des messages percutants
  - . éviter toute interprétation

- . rédiger en adéquation avec les attentes
- Courtoisie et formules de politesse
- Développer l'aspect relationnel
- Respecter les règles de lisibilité
- Rappel d'éléments essentiels de grammaire et de syntaxe

Mises en pratiques : rédaction de mails basés sur des situations courantes

Chacun des points traités fera l'objet d'applications pratiques : appels aux connaissances du participant, exercices pratiques et études de cas concrets, validation des acquis...

### MÉTHODOLOGIE

- Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
- Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
- Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles



### POUR APPROFONDIR LE SUJET :

<https://universities.360learning.com/api/scorm/56d6cc2b7c090721805c34a6>

## Préparer sa retraite : un projet de vie

### SESSION

**Porte de Montreuil.**  
08-09/06/2020.

### PUBLIC

Tout public.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 2 870 €

### OBJECTIFS

- se préparer au changement : aborder positivement cette transition,
- se projeter dans l'avenir pour définir un projet de vie harmonieux qui tienne compte de ses désirs et de ses contraintes,
- développer ses ressources et son potentiel de créativité pour mettre en oeuvre ce projet.

### CONTENU

#### 1. préparer le changement :

- quels changements liés à la retraite ?
  - . comprendre ce que la retraite signifie pour soi,
  - . prendre conscience que la retraite représente un changement radical,
  - . partager son ressenti, sa vision idéale et ses appréhensions,
- mieux se connaître pour mieux évoluer :
  - . se remémorer son parcours de vie,
  - . repérer ses moments clés, ses succès, ses changements de trajectoire,
  - . identifier ses valeurs et ses centres d'intérêt,
- préparer son départ :
  - . quels sont ses acquis, ses meilleures pratiques ?
  - . transmettre : quoi, à qui et comment ?
  - . changer, c'est sortir du cadre.

#### 2. définir son projet de vie :

- la retraite : un nouvel état d'esprit :
  - . se centrer sur soi : ses besoins, ses valeurs, ses priorités, sa vision de la vie,
  - . explorer ses souhaits et ses rêves passés, présent et à venir,

- . se projeter dans une nouvelle dynamique physique, relationnelle et intellectuelle,
- . réfléchir à la gestion du temps : prendre son temps, perdre son temps, utiliser son temps ...
- élaborer son projet de vie :
  - . quel projet mettre en oeuvre en lien avec sa mission de vie ?
  - . créer le lien entre le professionnel et le personnel autour d'un projet en accord avec soi,
  - . élaborer son projet en tenant compte des contraintes et des étapes de réalisation.

### MÉTHODOLOGIE

- échanges d'expériences et de points de vue,
- activités en groupe et en sous-groupes,
- exercices pratiques (respiration, visualisation),
- travaux de réflexion.

## Sensibilisation à la « méditation de pleine conscience » (Mindfulness Based Stress Réduction). Qualité de vie au travail

### SESSION

Sur le temps personnel.

#### Sur le site Sud.

Deux groupes de 8 séances

- Le mardi de 16h30 à 18h30

(sauf 07/07 et 17/11 : 13h00-17h00).

- Groupe Printemps/été :

19/05, 26/05, 02/06, 09/06, 16/06, 23/06, 30/06,

07/07 (13h00-17h00).

- Groupe Automne :

15/09, 22/09, 29/09, 06/10, 13/10, 20/10,

17/11 (13h00-17h00).

### PUBLIC

Personnel soignant (Infirmiers, psychomotriciens, kinésithérapeutes, psychologues). Possibilité de suivre cette formation sur temps personnel, si refus de votre supérieur hiérarchique.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 10 maximum.

### INTERVENANT(S)

Un infirmier clinicien certifié instructeur de MBCT (Mindfulness Based Cognitive Therapy) et professeur de yoga, une psychologue clinicienne psychothérapeute, certifiée instructrice de MBCT, formée aux Thérapies cognitives et comportementales. Animateurs des groupes « de thérapie cognitive par la pleine conscience » du Dr André. Cette formation relève d'une approche de sensibilisation, elle ne permet pas de mettre en œuvre un atelier thérapeutique en direction des patients.

La pratique régulière, par le soignant, de « la méditation de pleine conscience » améliore les capacités d'empathie. Cette pratique s'avère très utile pour exercer son métier dans les meilleures conditions émotionnelles possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de l'alliance thérapeutique.

De nombreuses études ont identifiées les bienfaits de la pratique régulière de « la méditation de pleine conscience » (Mindfulness) par les personnels soignants :

- diminution des niveaux de stress,
- accroissement des capacités d'empathie et de communication,
- prévention du risque de burn-out,
- élévation du bien-être subjectif .

### OBJECTIFS

Entraînement aux techniques de la méditation de pleine conscience, dans le but d'améliorer le bien-être au travail.

### CONTENU

Alternance d'exercices de retours d'expériences.

- séance de 1 à 4 : Acquisition de techniques de pleine conscience,
- séances de 4 à 8 : Application aux situations de stress,
- une journée d'approfondissement.

*Un niveau 2 sera proposé au second semestre après avoir suivi le module 1. Il propose des outils utilisables dans une situation de stress dans le cadre professionnel avec un patient. Il ne permet pas pour autant d'animer un atelier avec des patients. Ce module est obligatoirement pris sur le temps professionnel.*

# Communication non violente

### SESSION

**Porte de Montreuil.**  
22-23/06/2020.

### PUBLIC

Tout professionnel désireux d'améliorer sa relation avec lui-même et avec les autres.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 1 300 €

Dans le cadre du programme du plan d'actions de prévention, des risques professionnelles, cette méthode est un moyen pour promouvoir la prévention du risque : Stress/Psychosocial.

### OBJECTIFS

- utiliser une méthode simple et efficace de communication,
- observer un évènement sans juger ni interpréter,
- prendre conscience de ses émotions et de ses besoins,
- formuler une demande qui satisfasse à ses besoins,
- stimuler une écoute de l'autre,
- faire preuve d'empathie avec ses interlocuteurs,
- prévenir et gérer les conflits ou l'agressivité.

### CONTENU

La méthode se décline en quatre temps avec des exercices pratiques à la fin de chaque temps

- observer la situation :

Cette étape implique d'apprendre à distinguer l'évaluation de l'observation, cela consiste à remplacer généralisations et jugements par une description circonstanciée et précise des faits

- reconnaître le sentiment :

Il s'agit ici de prendre conscience du ressenti provoquée par la situation, et de le nommer en utilisant tout le registre du vocabulaire affectif

- identifier le besoin sous-jacent :

Prendre conscience et verbaliser le besoin qui engendre le sentiment permet en retour de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour le satisfaire

- exprimer une demande négociable :

L'objet de la demande est d'expliquer dans un langage clair les actions que nous aimerions voir mener pour satisfaire le besoin.

## La gestion du stress.

### Prévention de l'épuisement professionnel

#### SESSION

**Porte de Montreuil.**

24-25/02 et 20/03/2020.

#### PUBLIC

Tout public.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 maximum.

#### INTERVENANT(S)

Formavenir Performances.

#### COÛT

Marché ANFH.

La notion de Qualité de vie au travail tend à se développer dans le monde hospitalier. Une politique de prévention des risques psycho-sociaux est en cours au sein du GHU. Un plan d'actions doit s'organiser sur cette thématique dans le courant de l'année 2019.

#### 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 du stress et un épuisement professionnel
- Mettre en oeuvre des actions de prévention de l'épuisement professionnel et de gestion du stress
- Identifier les ressources mobilisables pour (ré) agir

#### CONTENU

- Le stress : physiologie, origine, conséquences
- Les manifestations du stress
  - La compréhension de soi pour mieux gérer ce que l'on pourrait changer en nous

- Les processus corporels et psychologiques du stress : les différentes formes de stress chronique
  - Les différentes étapes du stress jusqu'à l'épuisement (burn-out)
  - La prise de conscience de ses comportements et l'identification de ses freins aux changements
  - L'expérimentation de propositions de progrès individuels et collectifs pour amorcer le changement d'attitude
  - La prévention individuelle et collective : les ressources internes et externes
  - La communication en situation stressante
  - Les outils pour faciliter les relations au travail et agir sur son stress
  - La construction de relations positives et le développement de la confiance en soi
- Une séance de relaxation est programmée sur 2 heures afin d'ancrer des techniques qui pourront être transposables dans le quotidien professionnel, voire personnel.*

#### MÉTHODOLOGIE

Alternance de théories et cas pratiques, formations interactives

# Initiation aux techniques de l'hypnose.

## Module 1 : C'est quoi l'hypnose ?

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

01 et 02/04/2020.

### PUBLIC

Tout le personnel hospitalier.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe - minimum de 8 inscriptions pour constituer un groupe.

### INTERVENANT(S)

GRIEPS Marché ANFH.

### COÛT

2 800 €

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, cette action de formation vise à sensibiliser les professionnels à une méthode originale pour gérer le stress quotidien.

### OBJECTIFS

- Comprendre l'approche hypnotique
- Identifier les grands courants de pensées et les différentes techniques
- Connaître les limites et contre-indications de l'hypnose
- S'entraîner à la mise en œuvre

### CONTENU

- Jour 1 : les fondamentaux théoriques et scientifiques
- Jour 2 : expérimentation des process hypnotiques

### MÉTHODOLOGIE

Alternances de périodes d'apprentissages théoriques et pratiques

# Initiation aux techniques de l'hypnose.

## Module 2 : Comment gérer son stress par l'autohypnose ?

### SESSION

#### Porte de Montreuil.

3 jours non consécutifs :  
les 21 et 22/09 et le  
05/10//2020.

### PUBLIC

Tout le personnel hospitalier.  
Prérequis : avoir suivi le  
module 1 - Sensibilisation à  
l'hypnose.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 par groupe.

### INTERVENANT(S)

GRIEPS Marché ANFH.

### COÛT

4 200 €

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, cette action de formation vise à sensibiliser les professionnels à une méthode originale pour gérer le stress quotidien.

### OBJECTIFS

- Identifier un état de stress
- Comprendre les mécanismes et manifestations
- Mettre en œuvre les techniques de l'hypnose pour une gestion du stress efficace

### CONTENU

- Jour 1 : les mécanismes du stress
- Jour 2 : la mise en œuvre des concepts d'hypnose
- Jour 3 : Apprentissages du travail intérieur, applications de l'autohypnose

### MÉTHODOLOGIE

Prérequis : avoir suivi le module 1

Alternances de périodes d'apprentissages théoriques et pratiques

## Culture Générale.

### Réactualisation des connaissances niveau 1

#### SESSION

##### Porte de Montreuil.

Tous les mardis du 06/10/2020 au 22/06/2021.

#### PUBLIC

Tout public ayant le projet de développer des compétences de base en français, mathématique et méthodologie. Niveau Fin de collège.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum.

#### INTERVENANT(S)

À déterminer.

#### COÛT

pédagogique : 18 000 €

Cette formation concerne les personnels du GHU qui ont des lacunes sur les savoirs de base (écrit, calcul, oral, compréhension de texte) et qui expriment le souhait de développer un projet professionnel et/ou personnel. Dans cette perspective le GHU met en place un dispositif de formation leur permettant de bénéficier de formations en français et mathématiques dans un parcours gradué bien identifié. Cette démarche de formation s'inscrit pleinement dans l'esprit de la Formation Tout au Long de la Vie qui accompagne notamment les personnels sans qualification, ou avec une qualification de niveau V dans un parcours de promotion et d'évolution professionnelle.

Le niveau 1 s'adresse aux agents ayant suivi une scolarité en secondaire jusqu'en classe de 3<sup>ème</sup>, ou de 2<sup>nde</sup>.

#### OBJECTIFS

À vocation pratique et interactive, centrée autour d'exercices concrets cette formation a pour objectifs de permettre aux agents :

- d'appréhender les difficultés et les pièges de la langue française et de faire en sorte de les maîtriser
- d'acquérir une plus grande aisance à l'écrit comme à l'oral en faisant de nombreux exercices
- d'être en mesure de résoudre des problèmes de mathématique de différents niveaux (% , /, X, et de recherche de raisonnements)
- de pouvoir rédiger tout type de document (compte-rendu, tableaux...)
- de préparer et se présenter à des concours, et/ou à des postes (aide-soignant, adjoint administratif...)
- et d'acquérir une culture générale permettant d'étendre les possibles dans le champ professionnel comme personnel

#### CONTENU

- La grammaire (la ponctuation, la phrase, les déterminants, les pronoms, le COD et COI, les phrases passives et actives, les adverbes, les conjugaisons...), l'orthographe (le nom, les accords...), le vocabulaire, la méthodologie.
- Les opérations (addition, soustraction, multiplication, division), conversions, fractions, aires, périmètre, unités de mesure...

#### MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, exercices, supports pédagogiques, exposés, travaux de groupe - exercices pratiques individuels et en groupes (dictées, QCM...).

## Culture Générale.

### Réactualisation des connaissances niveau 2

#### SESSION

##### Ville Evrard.

D'octobre 2020 à juin 2021, dates précisées dans la lettre trimestrielle de la Formation Continue.

#### PUBLIC

Tout public ayant le projet de développer des compétences de base en français, mathématique et méthodologie. Niveau Bac.

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 maximum.

#### INTERVENANT(S)

À déterminer.

#### COÛT

pédagogique : 10 200 €

Cette formation concerne les personnels du GHU qui ont des lacunes sur les savoirs de base (écrit, calcul, oral, compréhension de texte) et qui expriment le souhait de développer un projet professionnel et/ou personnel. Dans cette perspective le GHU met en place un dispositif de formation leur permettant de bénéficier de formations en français et mathématiques dans un parcours gradué bien identifié. Cette démarche de formation s'inscrit pleinement dans l'esprit de la Formation Tout au Long de la Vie qui accompagne notamment les personnels sans qualification, ou avec une qualification de niveau V dans un parcours de promotion et d'évolution professionnelle.

Le niveau 2 s'adresse aux agents ayant suivi une scolarité au lycée jusqu'en classe de terminale, Bac.

#### OBJECTIFS

À vocation pratique et interactive, centrée autour d'exercices concrets cette formation a pour objectifs de permettre aux agents :

- de revoir les difficultés et les pièges de la langue française et de faire en sorte de les maîtriser, de pouvoir aborder avec aisance les techniques spécifiques propres au résumé, à la rédaction, à la dissertation et à la note de synthèse
- d'acquérir une plus grande aisance à l'écrit comme à l'oral afin de préparer et de passer des concours de différents niveaux (infirmiers, éducateurs, adjoints des cadres...)
- d'être en mesure de résoudre des problèmes de mathématique de niveaux supérieurs
- et d'acquérir une culture générale permettant d'étendre les possibles dans le champ professionnel comme personnel

#### CONTENU

- La grammaire, les conjugaisons, l'orthographe, le vocabulaire, la méthodologie et des techniques spécifiques (le résumé, la dissertation, la note de synthèse, la note administrative).
- Les opérations complexes, conversions, fractions, aires, périmètre, unités de mesure, équations, résolution de problèmes...

#### MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, exercices, supports pédagogiques, exposés, travaux de groupe, devoirs d'intersession

## Préparation au concours Adjoint des cadres hospitaliers

### SESSION

En lien avec la DRH en fonction du calendrier des concours. Dates à préciser dans une newsletter.

### PUBLIC

Agents remplissant les conditions prévues pour s'inscrire à ce concours : en externe : être titulaire d'un baccalauréat, d'un diplôme admis en équivalence, ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV ; en interne : justifier de trois ans de services publics, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 minimum en intra.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

À déterminer.

### CONTEXTE ET OBJECTIFS

Préparation au concours d'A.C.H. avec présentiel et FOAD. La formation ouverte et à distance accompagnée (FOADA) requiert un certain nombre de pré-requis dont il faut s'acquitter en amont de sa mise en place :

- techniques : connexion Internet haut-débit, carte son, utilisation d'un PC et non d'un MAC...),
- environnementaux (mise à disposition d'un espace formation adéquat pour la FOAD),
- pédagogiques (connaissances de l'environnement Windows, utilisation de la messagerie électronique, forum de discussion...). Ces aspects peuvent faire l'objet d'une « sensibilisation » préalable à la formation mais le contenu pédagogique ci-dessous ne l'intègre pas.

### CONTENU

#### I/ La note de synthèse par FOADA :

- acquérir ou développer des techniques méthodologiques de synthèse de dossier (analyse de sujet, sélection de documents, prise de notes, élaboration de plan et de titres...),
- acquérir ou développer la méthodologie rédactionnelle de la note sur dossier,
- acquérir ou développer les techniques d'expression écrite permettant d'appréhender avec efficacité un dossier,
- bénéficier d'un accompagnement permanent d'acquisition et d'évaluation des apprentissages requis à la réussite de l'épreuve de note de synthèse.

#### II/ Le droit hospitalier et le droit public en présentiel :

- connaître et comprendre l'environnement hospitalier, l'organisation et le fonctionnement d'un EPS et des établissements sociaux et médico-sociaux,
- acquérir une méthodologie pour traiter des questions de droit hospitalier dans le cadre d'une épreuve écrite,
- connaître et comprendre le fonctionnement des institutions publiques,
- permettre aux stagiaires d'acquérir les connaissances attendues en droit public ainsi que la méthodologie pour se présenter avec les meilleures chances de succès au concours.

### MÉTHODOLOGIE

- note de synthèse : la formation FOADA est subdivisée en séances de travail (si possible venir avec un ordinateur portable pour séance FOAD) :
  - . en présentiel : en début, à mi-parcours et fin de formation : 3 séances (6h + 3h + 3h),
  - . en tutorat à distance : 8 séances selon une périodicité d'une séance de 2h par séance, sauf examen blanc sur 3h, entrecoupées à mi-parcours par une séance en présentiel,
- droit : 12 semaines :
  - . 6 séances droit hospitalier (42h), 6 séances droit public (42h).

## Préparation au concours Assistante médico-administrative

### SESSION

En lien avec la DRH en fonction du calendrier des concours. Dates à préciser dans une newsletter.

### PUBLIC

Agents remplissant les conditions prévues pour s'inscrire à ce concours : en externe : être titulaire d'un baccalauréat, d'un diplôme admis en équivalence, ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV ; en interne : justifier de trois ans de services publics, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 minimum en intra.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

À déterminer.

### CONTEXTE ET OBJECTIFS

Préparation au concours d'assistante médico-administrative avec présentiel et FOAD. La formation ouverte et à distance accompagnée (FOADA) requiert un certain nombre de pré-requis dont il faut s'acquitter en amont de sa mise en place :

- techniques : connexion Internet haut-débit, carte son, utilisation d'un PC et non d'un MAC...),
- environnementaux (mise à disposition d'un espace formation adéquat pour la FOAD),
- pédagogiques (connaissances de l'environnement Windows, utilisation de la messagerie électronique, forum de discussion...). Ces aspects peuvent faire l'objet d'une « sensibilisation » préalable à la formation mais le contenu pédagogique ci-dessous ne l'intègre pas.

### CONTENU

#### I/ La note de synthèse par FOADA :

- acquérir ou développer des techniques méthodologiques de synthèse de dossier (analyse de sujet, sélection de documents, prise de notes, élaboration de plan et de titres...),
- acquérir ou développer la méthodologie rédactionnelle de la note sur dossier,
- acquérir ou développer les techniques d'expression écrite permettant d'appréhender avec efficacité un dossier,
- bénéficier d'un accompagnement permanent d'acquisition et d'évaluation des apprentissages requis à la réussite de l'épreuve de note de synthèse.

#### II/ Etude de documents :

- comprendre l'environnement hospitalier et le fonctionnement des EPS,
- identifier sa position au sein de l'institution et maîtriser les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de secrétaire médicale,
- savoir développer une argumentation sur un cas pratique.

### MÉTHODOLOGIE

- note de synthèse : 10 semaines, 38h de formation, hors vacances scolaires :
  - . présentiel à des dates prédéfinies – Entre 2 regroupements, libre organisation du travail pour la réalisation d'un nombre de séances prédéfinies sur une période donnée,
- étude de documents : 6 semaines :
  - . 6 séances étude de documents (42h).

# Préparation au concours d'entrée en institut de formation aide-soignant (IFAS)

### SESSION

#### IFAS/IFSI Site Sud :

- 05 et 26/02/2020
- 04, 11, 25/03/2020
- 01/04/2020.

### PUBLIC

Candidat présentant les conditions requises pour se présenter au concours d'entrée. Se conformer à la procédure GRH-FORM-PRO13 actualisée et qui se trouve en annexe.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum 10.

### INTERVENANT(S)

IFAS CHSA pour l'épreuve orale uniquement, un organisme à déterminer pour l'épreuve écrite.

### COÛT

1 000 €

### OBJECTIFS

- préparer les candidats aux épreuves de sélections du concours d'entrée en institut, conformément à l'arrêté du 22 octobre 2005 modifié,
- acquérir des outils méthodologiques utilisés en formation initiale.

### CONTENU

- Présentation du référentiel de formation,
- Etudes de dossiers thématiques dans le domaine sanitaire et social,
- Méthodes de travail et d'apprentissage,
- Connaissance de soi : communication, entretien.

## REMISE À NIVEAU, PRÉPA CONCOURS, EXAMENS

# Accompagner à la réussite – Entrée en IFSI

## Candidat relevant de la formation professionnelle continue - FPC

### SESSION

9 jours répartis entre octobre et novembre 2020 :  
- 08, 09, 15 et 16/10/2020 et  
05, 06, 12, 13 et 20/11/2020.

### PUBLIC

Candidats relevant de la formation professionnelle continue, telle que définie par l'article L. 6311-1 du code du travail, et justifiant d'une durée minimum de trois ans de cotisation à un régime de protection sociale à la date d'inscription aux épreuves de sélection prévues aux articles 5 et 6.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

30 personnes (candidat retenu par ordre d'arrivée des dossiers).

### INTERVENANT(S)

- Cadres de santé formateurs à l'IFSI « V. Olivier » G.H.U. PARIS Psychiatrie
- Intervenants extérieurs : professeurs de français et de mathématiques, infirmières et psychologue.

### COÛT

- 900 € à titre individuel
- 1 080 € prise en charge par l'employeur.

### RÉFÉRENCE

- Arrêté du 13 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier Version consolidée au 27 février 2019.

### OBJECTIFS

- Préparer les candidats aux nouvelles modalités d'accès en IFSI :
  - 1° Un entretien portant sur l'expérience professionnelle et les motivations du candidat ;
  - 2° Une épreuve écrite comprenant une sous-épreuve de rédaction et/ ou de réponses à des questions, dans le domaine sanitaire et social et une sous-épreuve de calculs simples.
- Acquérir des outils méthodologiques permettant de répondre aux exigences des épreuves orale et écrite.
- Enrichir la culture générale dans le domaine sanitaire et social
- Synthétiser son projet
- Communiquer sa motivation personnelle.

### MÉTHODOLOGIE

- Travaux de groupe (thèmes professionnels),
- Travaux individuels,
- Méthodes de travail et d'apprentissage,
- Mise en conditions d'épreuves : examen blanc, évaluation continue.

## Sessions préparatoires pour l'entrée en Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI)

### SESSION

10 jours de formation dont 5 jours sur un lieu de stage.

Dates à préciser dans le cadre de la prochaine lettre trimestrielle de la Formation Continue.

### PUBLIC

Ces sessions concernent les candidats présentant les conditions requises en vue de la préinscription du premier cycle de l'enseignement supérieur (IFSI).

### INTERVENANT(S)

- Cadres de santé formateurs à l'IFSI « Virginie Olivier », GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences.
- Professionnels infirmiers en exercice.
- Psychologue.

### COÛT

- 700 € à titre individuel
- 900 € prise en charge par l'employeur

### RÉFÉRENCE

- Décret n° 2018-172 du 9 mars 2018 relatif à la procédure nationale de préinscription pour l'accès aux formations initiales du premier cycle de l'enseignement supérieur et modifiant le code de l'éducation.
- Arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au diplôme d'État Infirmier.

### OBJECTIFS

- Clarifier les représentations du métier infirmier.
- Réfléchir sur les motivations personnelles et professionnelles.
- Accompagner les candidats à formuler leur projet de formation.
- Proposer une découverte du métier à travers une immersion clinique de 5 jours.
- Accompagner les candidats à se projeter dans le métier.

### MÉTHODOLOGIE

- Table ronde et témoignages de professionnels sur les missions et les partenaires de l'IDE.
- Analyse de situation.
- Analyse critique à partir de vidéos et de textes professionnels.

### INSCRIPTION

Secrétariat IFSI « Virginie Olivier »,  
GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences  
site Sainte Anne  
Tél. : 01 45 65 88 34 ou 35  
Fax : 01 45 65 85 57  
Mail : ifsi@ghu-paris.fr

# Préparation au concours d'entrée en Institut de formation des Cadres de Santé

Entraînement à l'exposé et à l'entretien

### MODALITÉS

Durée : 2 jours de formation.

### COÛT

500 €/personne

L'inscription à cette formation de 2 jours est indépendante de celle concernant les sessions de préparation au concours d'entrée en IFCS de 16 jours.

### SESSION 2020-2021

- Groupe A : 15-18/09/2020, 13-16/10/2020, 24-27/11/2020, 05-08/01/2021
- Groupe B : 22-25/2020, 03-06/11/2020, 01-04/12/2020, 12-15/01/2021
- Groupe C : 29/09-02/10/2020, 03-06/11/2020 (4 jours), 08-11/12/2020, 19-22/01/2021
- Groupe D : 06-09/10/2020, 17-20/11/2020, 15-18/12/2020, 19-22/01/2021

### OBJECTIFS

- préparer les candidats à l'épreuve d'admissibilité (épreuve écrite) et à l'épreuve d'admission (épreuve orale),
- maîtriser la méthodologie du commentaire de texte,
- clarifier sa conception de la fonction de cadre de santé,
- identifier les motivations à l'origine du choix d'être cadre de santé,
- formaliser son projet professionnel,
- actualiser ses connaissances sur le contexte sanitaire et social,
- s'exercer à exposer et à argumenter son projet professionnel devant un jury.

### CONTENU

- les techniques d'expression écrite, analyse, synthèse et commentaire de textes,
- les épreuves du concours d'entrée en IFCS en application du décret de 1995,
- modalités d'élaboration du dossier professionnel,
- le curriculum vitae, le parcours professionnel, le bilan de compétences,
- la fonction de cadre de santé : motivations et conception personnelle,
- perspectives professionnelles et projets d'actions : méthodes, outils, structuration,
- informations concernant l'actualité professionnelle : textes réglementaires relatifs à l'organisation du système de santé et à l'évolution du secteur sanitaire et social,
- notions générales d'éthique et de santé publique en lien avec l'exercice professionnel.

# Préparation au concours Directeur de soins (DS) - Préparations à distance et/ou semi-présentielles

### SESSION

En lien avec la DRH, dates en attente du calendrier des concours.

### PUBLIC

Cette préparation est destinée aux personnes qui souhaitent présenter les épreuves écrites du concours directeur des soins.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

pédagogique : 3 500 € en e-learning

### OBJECTIFS

- maîtriser et utiliser les notions et le vocabulaire spécifique portant sur le programme du concours,
- comprendre les problèmes sanitaires contemporains,
- acquérir les techniques de base pour optimiser l'écrit,
- argumenter oralement ses points de vue.

### CONTENU

- matières préparées,
- note de synthèse,
- dissertation,
- supports pédagogiques,
- notices méthodologiques,
- notices bibliographiques,
- annales,
- dossiers documentaires ou synthèses,
- support de cours,
- une série de 3 devoirs donnant lieu à une correction personnalisée et l'envoi d'un corrigé-type,
- préparation à distance + formation en présentiel,
- l'EHESP propose 15 jours de formation organisés en 3 séminaires portant sur des cours, conférences, entraînement aux épreuves écrites.

### Préparation à l'oral

Une préparation à l'oral est proposée aux candidats admissibles : session de 3 jours portant sur la méthodologie et l'entraînement à l'oral.

### Inscription :

Conditions d'accès au concours

Vous trouverez toutes les informations sur les concours (inscription, épreuves, calendrier...) sur le site internet du Centre national de gestion (CNG).

Contact : [raphael.mamane@ehesp.fr](mailto:raphael.mamane@ehesp.fr)

## Compétences clés pour travailler

### SESSION

Site **Cabanis**.

#### ACTION PRIORITAIRE :

Sur la base du volontariat, constitution de groupes en intra à partir d'au moins 8 inscriptions pour constituer un groupe.

### PUBLIC

Professionnels peu qualifiés ou sans qualification, souhaitant :

- développer leurs savoirs de base et consolider leurs compétences clés (lecture, écriture, calcul, raisonnement logique ....)
- se mettre à niveau pour s'engager dans une préparation concours ou démarche VAE
- développer leurs compétences sur leur poste de travail.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

Au moins 8 personnes pour un groupe en intra.

### INTERVENANT(S)

IFAS CHSA pour l'épreuve orale uniquement, un organisme à déterminer pour l'épreuve écrite.

### COÛT

pédagogique : 5 000 €

### OBJECTIFS

Les objectifs sont individualisés pour chaque stagiaire,

À titre d'exemples :

- acquérir un vocabulaire professionnel adapté
- améliorer sa communication écrite et orale
- acquérir une meilleure maîtrise des calculs de base,
- savoir se présenter, savoir prendre la parole
- écouter et transmettre une information
- utiliser les documents de liaison internes au service et/ou à l'établissement
- décrire son activité professionnelle
- savoir écrire, reformuler ou commenter un texte simple
- rédiger une demande écrite (changement de service, promotion, formation, report de congés...)
- noter une anomalie ou un incident sur un document de liaison
- écouter, répéter des consignes
- utiliser l'outil informatique
- réactualiser les connaissances et consolider les acquis en Français et en Mathématiques
- préparer aux concours
- aider à une démarche de reconversion professionnelle

Participer au développement personnel.

### CONTENU

Le dispositif comprend les étapes suivantes :

- Etape 1 : diagnostic individualisé des agents recensés par l'établissement, (courant juin 2016),
- Etape 2 : formation dispensée par l'ARFOG, à partir de documents pédagogiques adaptés au secteur sanitaire, social, médico-social et fondés sur des documents professionnels (à partir de mars 2016 sur la base de 60 heures).

## VAP 1

### SESSION

En fonction des besoins, nombre de groupes à programmer.

### PUBLIC

Personnel d'astreinte ou sur site, intervenant sur des postes de livraison (sous-stations) vapeur raccordés au réseau de chaleur de la C.P.C.U.  
- Avoir des connaissances de base en chauffage et/ou génie climatique.

### INTERVENANT(S)

En inter.

### COÛT

4 500 €

VAP 1 Préparation à l'habilitation initiale C.P.C.U.

« Capacité d'intervention sur les installations de vapeur HP de type C.P.C.U., conformément à l'article 8 de l'arrêté ministériel du 15 mars 2000 »

### OBJECTIFS

Connaître les bases réglementaires et les principes généraux de fonctionnement des postes C.P.C.U.

- connaître les risques liés à l'utilisation de la vapeur HP et appliquer les règles et procédures de sécurité lors des interventions,
- savoir mettre en service ou arrêter en sécurité un poste de livraison (sous-station vapeur de type C.P.C.U.) avec ou sans bêche,
- acquérir des notions de réglages et de maintenance des postes de livraison.

### CONTENU

#### Procédure de mise en service ou d'arrêt des postes de livraison

- Postes de livraison avec ou sans bêche

#### Pratique sur plateforme des réglages simples et notions de maintenance courante

- Pratique du réglage des détendeurs, déverseurs, fin de course de vanne, éléments de contrôle et de sécurité avec leurs consignes
- Maintenance courante des éléments sensibles du poste ; repérage pertes condensats...

#### Principaux textes réglementaires relatifs à la protection des salariés

Validation des compétences

- Questionnaire théorique

- Avis d'Habilitation INITIALE C.P.C.U. remis à l'employeur (selon résultats obtenus)
- Durée de validité conseillée par la C.P.C.U.= 3 ans

#### Généralités sur la C.P.C.U

- Réseau de chaleur de la C.P.C.U. ; organisation ; cheminement de la vapeur ; parcours des tuyauteries, élimination des purges ; postes de livraison

Caractéristiques physiques essentielles de la vapeur de et des condensats

Étude des éléments et fonctionnement des postes de livraison

- Branchement et vanne de branchement ; bouteille

HP, purgeurs de condensats, postes ouverts et fermés...

Analyse des risques liés à la vapeur et moyens de protection

- Identification des principaux risques
- Prévention et moyens de protection
- Conduite à tenir en cas de brûlure

Sécuriser le poste de travail : consignation

# VAP perfectionnement

### SESSION

#### Site Cabanis.

2 jours (14 heures) à préciser en inter.

### PUBLIC

Personnel ayant suivi la formation initiale « VAP 1 », ayant de l'expérience dans le domaine des sous-stations de type C.P.C.U.

### INTERVENANT(S)

En inter.

### COÛT

4 500 €

### OBJECTIFS

- identifier les équipements des postes de livraison, leur technologie, les organes de sécurité et de régulation,
- connaître les principes de régulation des postes : paramétrer les consignes courantes,
- posséder des notions de dimensionnement des vannes et de sélection des servomoteurs,
- connaître et appliquer les obligations réglementaires des échangeurs C.P.C.U.

### CONTENU

#### Rappels et sécurité

- notions indispensables de physique
- analyses des principaux risques et E.P.I.
- méthodes de consignation

#### Échangeurs et partie secondaire

- principes de fonctionnement d'un échangeur
- méthode de mise en service et d'arrêt
- réglage de la puissance d'un échangeur
- étude d'un schéma électrique de poste
- Comptage d'énergie
- Notion pratiques sur les pompes : vérification des débits
- Notions sur l'expansion, les soupapes de sûreté et les bouteilles casse pression

#### Régulation des échangeurs

- Sur la vapeur ou les condensats avec ou sans bêche
- Paramétrage de régulateurs (constant ou FTE)
- KVS des vannes et sélection d'un SM

# Préparation au CACES (initial et recyclage)

### SESSION

En fonction des besoins, nombre de groupes à programmer.

### PUBLIC

Personnel des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux amenés à utiliser des chariots automoteurs de manutention à conducteurs portés, de façon permanente ou occasionnelle, possédant une aptitude médicale et âgés de plus de 18 ans. Réf 389 CNAMTS.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

1 groupe de 10 personnes.

### COÛT

5 000 €

### OBJECTIFS

- sécuriser sa conduite de chariots automoteurs,
- obtenir le CACES adapté à son poste de travail.

### CONTENU

- acquérir les savoirs faire nécessaire à la conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteurs portés dans le respect de la réglementation en vigueur,
- réaliser en sécurité les opérations impliquant l'utilisation de chariots moteurs de manutention à conducteurs portés dans le respect de la réglementation en vigueur,
- réaliser les tests préalables à l'obtention du CACES pour la ou les catégories nécessaires à la tenue du poste de travail,
- obtenir son certificat d'aptitude à la conduite de chariots moteurs de manutention à conducteurs portés dans le respect de la réglementation en vigueur.

# CACES 3 Nacelles catégorie 1A-1B-3A-3B

### SESSION

En fonction des besoins.

### PUBLIC

Personnels documentaires et/ou archivistes du monde hospitalier ou d'un institut de formation en sanitaire et social.

### COÛT

pédagogique : 4 500 €

### OBJECTIFS

Acquérir les compétences théoriques et pratiques pour conduire les plates-formes élévatrices mobiles de personnes en toute sécurité.

1. La réglementation : normalisation et textes de la sécurité sociale. Les obligations du constructeur. Les obligations de l'employeur. La responsabilité du conducteur.
2. Classification et technologie : les différentes catégories de PEMP : caractéristiques, utilisations courantes, avantages et inconvénients. Les différents organes de la PEMP.
3. Caractéristiques des PEMP : les principaux risques : renversement, chute, heurt, électrisation... Les règles de stabilité et de mise en œuvre. Les règles de conduite, de circulation et de stationnement.
4. Sécurité : l'adéquation de la PEMP en fonction de la charge nominale, hauteur de travail, nature du travail. Les distances de sécurité avec les conducteurs électriques. Les organes de sécurité. Les vérifications et entretiens courants.
5. Pratique.

### PRÉ-REQUIS

Avoir 18 ans, comprendre le Français, avoir des chaussures de sécurité, casque avec jugulaire, harnais, tout personnel en poste utilisateur du matériel en lien avec la réglementation.

### CONTENU

Matériels utilisés

Selon la catégorie demandée :

- catégorie 1A : nacelle à élévation verticale où la translation n'est admise qu'avec la plateforme en position de transport donc repliée.
- catégorie 1B: nacelle à élévation multidirectionnelle où la translation n'est admise qu'avec la plateforme en position de transport donc repliée.
- catégorie 3A : nacelle à élévation verticale où la translation avec la plateforme en position haute peut être commandée depuis un organe fixé sur la plateforme elle-même donc en hauteur.
- catégorie 3B : nacelle à élévation multidirectionnelle où la translation avec la plateforme en position haute peut être commandée depuis un organe fixé sur la plateforme elle-même donc en hauteur.

## SSIAP 1 (initial et recyclage)

### SESSION

En fonction des besoins réglementaires des personnels en place.

### PUBLIC

Personnel des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux intervenant dans les services de sécurité incendie. Agent de sécurité souhaitant travailler en ERP et IGH.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

10 000 € ANFH.

### OBJECTIFS

- préparer au diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et assistance aux personnes en conformité avec la réglementation en vigueur,
- appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes,
- acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaire à l'occupation de son poste,
- réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

### CONTENU

- le feu et ses conséquences :
  - . la combustion,
  - . le comportement au feu.
- la sécurité incendie :
  - . principes de classement des établissements,
  - . desserte des bâtiments,
  - . cloisonnement,
  - . évacuation,
  - . désenfumage,
  - . éclairage de sécurité,
  - . moyens de secours.
- les installations techniques :
  - . installations électriques,
  - . ascenseurs et nacelles,
  - . les colonnes sèches et humides
  - . installations fixes d'extinction automatique,
  - . le système de sécurité incendie (SSI).
  - . le rôle et les missions des agents de sécurité incendie :
    - . les consignes de sécurité et la main courante,
    - . les rondes de sécurité et la surveillance des

- travaux,
  - . la mise en œuvre des moyens d'extinction,
  - . appel et réception des services publics de secours.
  - . sensibilisation des occupants
- visites et mises en situation d'intervention : ERP avec SSI et IGH.

### VALIDATION

#### Conditions :

- une épreuve écrite QCM
- une épreuve pratique (ronde avec anomalies et sinistres) L'examen se déroule devant un jury présidé par le directeur départemental des services d'incendie et de secours ou son représentant.

# SSIAP 2 (initial et recyclage)

### SESSION

En fonction des besoins réglementaires des personnels en place.

### PUBLIC

Personnel des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux intervenant dans les services de sécurité incendie.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

5 000 € ANFH.

### OBJECTIFS

- préparer au diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et assistance aux personnes en conformité avec la réglementation en vigueur,
- appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes,
- acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaire à l'occupation de son poste,
- réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

### CONTENU

#### 1<sup>ère</sup> partie

Rôles et missions du chef d'équipe :

- gestion de l'équipe de sécurité,
- management de l'équipe de sécurité,
- organiser une séance de formation,
- gestion des conflits,
- évaluation de l'équipe,
- information de la hiérarchie,
- application des consignes de sécurité,
- gérer les incidents techniques,
- délivrance du permis feu.

#### 2<sup>ème</sup> partie

Manipulation des systèmes de sécurité incendie :

- système de détection incendie,
- le système de mise en sécurité,
- installations fixes d'extinction automatique.

#### 3<sup>ème</sup> partie

Hygiène et sécurité en matière de sécurité incendie :

- réglementation du Code du travail,
- commissions de sécurité et commission d'accessibilité.

#### 4<sup>ème</sup> partie

Chef de poste central de sécurité en situation de crise :

- gestion du poste central de sécurité,
- conseil technique aux services de secours.

# SSIAP 3 (initial et recyclage)

### SESSION

En fonction des besoins réglementaires des personnels en place.

### PUBLIC

Personnel des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux intervenant dans les services de sécurité incendie. Toute personne ayant à diriger un service de sécurité incendie et souhaitant être qualifiée SSIAP 3 « Chef de service sécurité incendie » et titulaire de : l'ERP 2, de l'IGH 2 ou du SSIAP 2 qui a exercé ces fonctions durant au minimum 3 ans, ou au minimum d'un diplôme de niveau IV de l'Éducation nationale. Et titulaire de l'une des attestations de formation au secourisme suivantes : PSE 1 ou SST en cours de validité ou PSC 1 de moins de 2 ans.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

5 000 € ANFH.

### OBJECTIFS

- devenir chef de service de sécurité incendie dans un établissement recevant du public (ERP) ou un immeuble de grande hauteur (IGH),
- préparer au diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et assistance aux personnes en conformité avec la réglementation en vigueur,
- appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes,
- acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste,
- réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

### CONTENU

- maîtriser la réglementation,
- organisation, classement, dispositions constructives et techniques, moyens de secours, accessibilité...,
- vérifier la validité et amender un projet de construction, d'aménagement ou de réaménagement,
- lecture de plans, outils d'analyse, notice de sécurité,
- se familiariser avec la réglementation des immeubles de grande hauteur,
- réglementation 18/10/1977 et 30/12/2011,

- principes fondamentaux de la sécurité incendie en IGH.
- Analyse des risques,
- méthodologie d'analyse des risques, documents administratifs (obligation en matière d'affichage, cahier des consignes...),
- encadrer un service sécurité,
- législation et responsabilités, adopter le bon comportement vis-à-vis de ses collaborateurs, organiser un service de sécurité incendie, réaliser le reporting à sa hiérarchie,
- organisation de l'accessibilité,
- inspection et visite d'un établissement,
- gestion administrative d'un service sécurité,
- information de la hiérarchie.

*Obtention du diplôme SSIAP 3 à l'issue d'épreuves écrites (QCM et rédaction d'une notice de sécurité incendie) et orale (interrogation sur la pratique quotidienne de la fonction de chef de service) évaluées par un jury présidé par le directeur du SDIS ou son représentant.*

# Habilitation électrique initiale et recyclage

### SESSION

En fonction des besoins réglementaires des personnels en place.

### PUBLIC

Personnel des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux intervenant dans un environnement électrique.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

12 à 15 personnes.

### INTERVENANT(S)

À déterminer.

### COÛT

À déterminer.

### OBJECTIFS

- obtenir le niveau d'habilitation requis pour pouvoir réaliser les tâches de nature électrique relevant de son poste de travail en conformité avec la réglementation en vigueur.

### CONTENU

- acquérir les savoirs et savoirs faire nécessaires en matière d'habilitations électriques pour se mettre en conformité avec les obligations et évolutions réglementaires,
- appliquer les connaissances requises en matière d'habilitations électriques,
- réaliser les tests préalables à la passation de l'habilitation,
- obtenir l'habilitation requise pour la réalisation de ses missions.

# Bases, remises à niveau et formation aux logiciels informatiques

### SESSION

#### Site Cabanis.

Les dates sont déterminées avec le responsable hiérarchique de l'agent demandeur.

### PUBLIC

Tout public.

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

7 personnes par session.

### INTERVENANT(S)

Mme Dominique Fourel,  
Formatrice DITSI-GHU.

**Inscription à faire auprès de Mme Fourel.**

### AU CHOIX

- Bases de la micro-informatique
- Prise en main du système d'exploitation Windows
- Formation Word : prise en mains - base 1
- Formation Word : mise en page - base 2
- Formation Word : un concentré de la base
- Formation Word : structurer vos documents longs/automatiser la mise en forme du texte
- Formation Word : publipostage
- Formation Excel : prise en mains - base 1
- Formation Excel : graphiques - base 2
- Formation Excel : un concentré de la base
- Formation Excel : fonctions avancées
- Formation utilisation de Power-Point
- Utilisation de la messagerie, de l'agenda, des contacts d'Outlook
- Formation « Flash »
- Demande individuelle des formations bureautiques

## Budget 2020

Dépenses à effectuer			Recettes disponibles	
Cotisations ANFH	% de la MS		retour ANFH	
Formations préparation à concours, études promotionnelles, adaptation à l'emploi et de conversion	2,1	2 568 230 €	droit de tirage (83%)	2 131 631 €
			Fonds de Qualification et/ou FORMEP (7,1%)	151 345€
Fonds Mutualisé de financement des Etudes relatives à la Promotion Professionnelle (FMPEP)	0,6	733 780 €	Fonds Mutualisé de financement des Etudes relatives à la Promotion Professionnelle (FMPEP) (94 %)	689 753 €
CFP, BC et VAE	0,2	244 593 €	CFP, BC et VAE	230 896 €
<b>Total des dépenses</b>		<b>3 546 604 €</b>	<b>Total des recettes</b>	<b>3 052 280 €</b>

## Formation Continue 2020

Gestion Formation continue		Délégation aux pôles	
Plan de Formation Continue	354 044 €	Plan de formation polaires GHU	
<i>formations institutionnelles</i>		<i>Voir liste jointe</i>	
CCFC	20 000 €		
CFP, BC, VAE	230 896 €		
Etudes Promotionnelles	1 526 140 €		
<b>Total</b>	<b>2 131 080 €</b>	<b>Total</b>	<b>921 200 €</b>
	<b>TOTAL 2020</b>		

## Budget 2020 (suite)

Pole	Nombre de ETP sur Période	Budget 2020
Centre Médical Marmottan	54	10800
Pôle 75G05/G06	158	31600
		0
POLE 75G07	151	30200
Pôle 75G19	111	22200
Pôle 75G20 - 21	118	23600
POLE 75G22	78	15600
POLE 75G23	143	28600
POLE 75G24	66	13200
POLE 75G25	94	18800
POLE 75G26	98	19600
POLE 75G27	93	18600
POLE 75G28	119	23800
POLE 75G29	94	18800
Pôle 75I09	105	21000
POLE I03	75	15000
POLE I11	58	11600
POLE PLC Patients au long cours	120	24000
POLE TOXICOMANIE	28	5600
POLE USLD	93	18600
<b>Total</b>	<b>2512</b>	<b>371200</b>
POLE CMME	123	24600
POLE 7	57	11400
POLE 5 ET 6	136	27200
POLE 14	228	45600
POLE 15 Addicto SHU	326	65200
POLE 16	206	41200
POLE MEDICO TECH	60	12000
POLE NEUROSCIENCES	339	67800
POLE CPOA/SMPR	64	12800
POLE MEDICO-SOCIAL chsa	17	3400
POLE SOMATIQUE	22	4400
POLE GHT PRECARITE	26	5200
POLE ADM/TECHNIQUE ET LOGISTIQUE	1012	202400
<b>Total</b>	<b>2616</b>	<b>523200</b>
<b>PERRYAY VAUCLUSE POLE MEDICO-SOCIAL</b>	<b>134</b>	<b>26800</b>
<b>Total GHU</b>	<b>5262</b>	<b>921200</b>

# Études promotionnelles programmées

Périodes	Grades	Nombre	Coûts pédagogiques	Salaires	Total
<b>Etudes Promotionnelles programmées</b>					
<b>DE Aide-Soignant</b>					
2018/2019	ASHQ	4	11 433 €	44 724 €	56 157 €
2019/2019	ASHQ	1	7 035 €	27 500 €	34 535 €
2019/2020	Aux. Puér.	1	1 960 €	2 975 €	4 935 €
2019/2020	ASHQ	3	6 535 €	22 478 €	29 013 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>26 963 €</b>	<b>97 677 €</b>	<b>124 640 €</b>
<b>DE Infirmier</b>					
2016/2019	AS	11	42 380 €	143 002 €	185 382 €
2016/2019	ASHQ	3	12 214 €	42 500 €	54 714 €
2016/2019	Aux. Puér.	1	745 €	7 755 €	8 500 €
2016/2019	AMA	1	3 720 €	15 681 €	19 401 €
2017/2020	AS	9	64 800 €	258 891 €	323 691 €
2017/2020	AMP	1	8 586 €	29 156 €	37 742 €
2017/2020	Aux. Puér.	1	6 720 €	27 336 €	34 056 €
2018/2021	AS	8	56 328 €	197 116 €	253 444 €
2018/2021	AMA	1	8 535 €	39 600 €	48 135 €
2018/2021	ASHQ	1	3 840 €	14 820 €	18 660 €
2018/2021	Aux. Puér.	1	8 536 €	33 600 €	42 136 €
2019/2022	AS	4	11 804 €	44 800 €	56 604 €
2019/2022	ASHQ	2	6 320 €	20 000 €	26 320 €
2019/2022	AMP	1	2 988 €	11 200 €	14 188 €
2019/2022	Aux. Puér.	1	2 914 €	11 200 €	14 114 €
2019/2022	Adj. Adm.	1	2 914 €	10 000 €	12 914 €
2019/2022	ASS	1	2 988 €	13 200 €	16 188 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>246 332 €</b>	<b>919 857 €</b>	<b>1 166 189 €</b>
<b>DE Infirmier en Pratique Avancée (IPA)</b>					
2019/2020	IIDE	6	4 158 €	0 €	4 158 €
2019/2021	IIDE	2	3 486 €	0 €	3 486 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>7 644 €</b>	<b>0 €</b>	<b>7 644 €</b>
<b>DE Infirmier Anesthésiste</b>					
2017/2019	IIDE	1	5 920 €	25 281 €	31 201 €
2018/2020	IIDE	1	8 077 €	29 215 €	37 292 €
2019/2021	IIDE	1	2 216 €	10 800 €	13 016 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>16 213 €</b>	<b>65 296 €</b>	<b>81 509 €</b>
<b>DE Infirmier de Bloc Opératoire</b>					
2017/2019	IIDE	1	2 375 €	8 877 €	11 252 €
2018/2020	IIDE	1	9 500 €	33 710 €	43 210 €
2019/2021	IIDE	1	2 618 €	10 800 €	13 418 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>14 493 €</b>	<b>53 387 €</b>	<b>67 880 €</b>
<b>Diplôme Cadre de Santé</b>					
2018/2019	IIDE	7	43 379 €	145 904 €	189 283 €
2019/2020	IIDE	6	24 777 €	88 000 €	112 777 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>68 156 €</b>	<b>233 904 €</b>	<b>302 060 €</b>

Périodes	Grades	Nombre	Coûts pédagogiques	Salaires	Total
<b>Etudes Promotionnelles programmées</b>					
<b>CAFERUIS</b>					
2017/2019	ASE	1	1 148 €	0 €	1 148 €
2018/2019	ASE	1	3 404 €	0 €	3 404 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>4 552 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4 552 €</b>
<b>DE Educateur Spécialisé</b>					
2018/2021	Aux. Puér.	1	6 343 €	33 600 €	39 943 €
2019/2022	AMP	1	2 220 €	11 200 €	13 420 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>8 564 €</b>	<b>44 800 €</b>	<b>53 364 €</b>
<b>DE Educateur de Jeunes Enfants</b>					
2016/2019	Aux. Puér.	1	3 900 €	16 800 €	20 700 €
2017/2019	Aux. Puér.	1	5 142 €	14 829 €	19 971 €
2017/2020	Aux. Puér.	1	6 740 €	28 972 €	35 712 €
2018/2021	Aux. Puér.	7	39 250 €	218 491 €	257 741 €
2019/2022	Aux. Puér.	1	2 293 €	11 200 €	13 493 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>57 325 €</b>	<b>290 292 €</b>	<b>347 617 €</b>
<b>DE Accompagnant Educatif et Social</b>					
2018/2019	Ouvrier Princ.	1	525 €	2 840 €	3 365 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>525 €</b>	<b>2 840 €</b>	<b>3 365 €</b>
<b>DE Assistant Service Social</b>					
2017/2019	EJE	1	2 458 €	17 034 €	19 492 €
2017/2020	AS	1	7 731 €	33 600 €	41 331 €
2018/2021	Adj Adm.	1	7 542 €	25 324 €	32 866 €
2018/2021	AMA	1	5 400 €	21 600 €	27 000 €
2019/2022	AS	1	2 640 €	11 200 €	13 840 €
2019/2022	AMA	1	3 542 €	11 550 €	15 092 €
2019/2022	Adj Adm.	1	3 490 €	10 000 €	13 490 €
<b>S/TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>32 802 €</b>	<b>130 308 €</b>	<b>163 110 €</b>
<b>Total formations programmées</b>					
<b>Total formations EP 2019</b>		<b>107</b>	<b>483 568 €</b>	<b>1 838 361 €</b>	<b>2 321 929 €</b>



## Planning 2020 des Commissions Consultatives de Formation Continue

	<b>DATE LIMITE DE DÉPÔT</b> des demandes de formation auprès du service Formation Continue	<b>DATES</b> <b>DES COMMISSIONS</b> Service Formation Continue Porte de Montreuil – 14h-16h
1 <sup>ère</sup> C.C.F.C.	JEUDI 5 MARS 2020	JEUDI 19 MARS 2020
2 <sup>ème</sup> C.C.F.C.	JEUDI 4 JUIN 2020	JEUDI 18 JUIN 2020
3 <sup>ème</sup> C.C.F.C.	JEUDI 3 SEPTEMBRE 2020	JEUDI 17 SEPTEMBRE 2020
4 <sup>ème</sup> C.C.F.C.	JEUDI 5 NOVEMBRE 2020	JEUDI 19 NOVEMBRE 2020

	<b>DEMANDE INDIVIDUELLE DE FORMATION PERSONNEL NON MEDICAL</b>	REFERENCE Formulaire : GHU-MGT-FORM-FOR-003
		GHU
		VERSION : 6
		DATE D'APPLICATION : 07/03/2019
		Page 1 sur 1

**RENSEIGNEMENTS INDISPENSABLES À FOURNIR POUR UNE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE.**

**▲ Joindre le programme avec le coût, les dates et lieu de la formation souhaitée.**

**A remplir par l'agent :**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_ N° de tél : \_\_\_\_\_

Pôle : \_\_\_\_\_ Service : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

Adresse mail professionnelle : \_\_\_\_\_

Formation demandée : \_\_\_\_\_

Nom, adresse et n° d'existence de l'organisme/DATADOCK : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lieu de formation : \_\_\_\_\_ Date de formation : \_\_\_\_\_

Coût de la formation (enseignement et déplacement) : \_\_\_\_\_

Avez-vous déjà été en formation cette année ?  Oui  Non

Si oui, quelle(s) formation(s) : \_\_\_\_\_

Avez-vous formulé d'autres demandes de formation cette année ?  Oui  Non

Si oui, quelle(s) formation(s) : \_\_\_\_\_

**A remplir par le responsable hiérarchique :**

S'agit-il d'une formation :  Polaire  Institutionnelle (Plan de Formation)

Cette formation s'inscrit-elle dans le projet d'établissement, de pôle, de service ? (rayer la mention inutile)

Observations du responsable hiérarchique sur la formation demandée :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Avis :  Favorable  Défavorable

Paris, le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Signature du responsable hiérarchique : \_\_\_\_\_ Signature de l'agent : \_\_\_\_\_

Prise en charge par le pôle :  oui  non

Signature du responsable de pôle et/ou du directeur fonctionnel :

\_\_\_\_\_

**Coordonnées du service Formation Continue du GHU :**  
Site Porte de Montreuil : 01 87 89 92 86

	<b>DEMANDE INDIVIDUELLE DE FORMATION AFGSU</b>	REFERENCE Formulaire : GHU-MGT-FORM-FOR-004
		GHU
		VERSION : 3
		DATE D'APPLICATION : 07/03/2019
		Page 1 sur 1

### Demande de participation à une action de formation :

- AFGSU NIVEAU 1       AFGSU NIVEAU 2       RECYCLAGE  
 1<sup>ère</sup> demande       2<sup>ème</sup> demande

Nom : ..... Prénom : ..... Adresse : ..... ..... ..... Mail professionnel : ..... Tél professionnel : .....	Grade : ..... Service/Pôle : ..... ..... ..... Date diplôme : .....
---	---

Êtes-vous déjà titulaire de l'AFGSU ?       OUI       NON

Date précise d'obtention de l'AFGSU : .....

Dates de la formation souhaitée : .....

Signature de l'agent : .....      Date : .....

Avis du responsable de service :     Favorable     Défavorable

Si refus, motif : .....

Signature et nom du responsable de service : .....      Date : .....

⚠ Pour un recyclage, les inscriptions ne pourront se faire qu'au vu de l'attestation AFGSU.

## DEMANDE INDIVIDUELLE DE FORMATIONS BUREAUTIQUES

NOM/PRENOM :

FONCTION/GRADE :

SERVICE/ N°DE POSTE :

Je vous remercie de renseigner le tableau suivant pour l'ensemble des formations désirées et paraphé par le responsable de service.

INTITULE DE LA FORMATION	DEMANDES Dates	ORDRE DE PRIORITE	MAITRISE DE L'OUTIL Répondre par oui ou par non Si une formation a été suivie en préciser le nom et la date.	FORMATION (Cocher la case correspondante)	
				À titre personnel	En lien avec le poste occupé
Win 10 Prise en main de Windows 10					
Off365 Découverte Office 365					
W1.1 Word prise en main					
W1.2 Word mise en page					
W2 Word concentré					
W3 Word Publipostage					
W4 Word Structurer vos longs documents					
E1 Excel Prise en main					
E1.2 Excel graphique					
E2 Excel concentré					
E3 Excel fonctions avancées					
PP1 PowerPoint					
Out1 Outlook					

Équipement informatique à disposition :

 OUI NON

Équipement informatique en prévision :

 OUI NON

SIGNATURE ET NOM DU RESPONSABLE DE SERVICE :

Demande individuelle à retourner auprès de Madame Dominique FOUREL : [d.fourel@ghu-paris.fr](mailto:d.fourel@ghu-paris.fr)

## Glossaire

<b>Bilan de compétences</b>	Bilan de compétences : prestation qui permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivations d'un agent, à son initiative. Il aide à définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. Un congé a été institué pour réaliser ce bilan. La durée maximale du congé est de 24 heures réparties en plusieurs séances de travail.
<b>Blended learning</b>	Formation qui associe plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives : le présentiel, le distanciel asynchrone (e-learning) et/ou le distanciel synchrone (téléphone ou visio-conférence).
<b>CEP</b>	Conseil en Évolution Professionnelle : Le CEP est un dispositif qui accompagne la mise en place du Compte Personnel de Formation dans la Fonction Publique Hospitalière.
<b>CFP</b>	Congé de Formation Professionnelle : il est ouvert aux personnels de la fonction publique hospitalière, titulaires et non titulaires, ayant au moins trois ans de services effectifs. Il leur permet de « suivre, à leur initiative et à titre individuel, des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité ». L'ANFH collecte et gère la contribution obligatoire consacrée par les établissements au financement du congé de formation professionnelle et au bilan de compétences, en application de l'article 41 6° de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée.
<b>CPF</b>	Compte Personnel de Formation : le CPF se substitue à l'ancien Droit Individuel à la Formation (DIF). Il a été transposé dans la fonction publique par l'ordonnance du 19 janvier 2017, N°2017-53. Le compte personnel de formation permet d'accéder à une qualification, de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.
<b>COOC</b>	Corporate Online Open Course. Cours en ligne dispensé par une entreprise auprès de ses clients ou ses salariés. Les cours s'adressent donc à des salariés, mais aussi des candidats potentiels ou encore aux fournisseurs, clients, prospects en lien avec l'entreprise formatrice. Cette méthode permet aux apprenants de bénéficier de toutes les modalités pédagogiques : travail collaboratif, travail distanciel, gamification, etc. Un outil puissant pour accompagner la transformation digitale au sein d'une organisation et pour développer les compétences de chaque collaborateur.
<b>DPC</b>	Développement Professionnel Continu : le DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Initié par la loi HPST (2009) et mis en œuvre à compter du 01/01/2013. Le DPC a été modifié par la loi de modernisation du système de santé du 26/01/2016. Il participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Le professionnel de santé doit réaliser un parcours sur 3 ans.
<b>DU</b>	Diplôme Universitaire : diplôme d'établissement créé à l'initiative d'une université et délivré par son président. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme national, le niveau d'un DU n'est reconnu officiellement que si l'université a demandé et obtenu son enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (arrêté publié au Journal Officiel).

## Glossaire (suite)

<b>Entretien formation</b>	Entretien entre le cadre et l'agent qui permet de faire le point sur les besoins et les attentes en matière de formation de l'agent, d'identifier un projet professionnel, d'envisager des actions à mettre en œuvre en tenant compte des besoins actuels et futurs de l'établissement.
<b>EP</b>	Études promotionnelles. Les diplômes du secteur sanitaire et social sont accessibles, pour les personnels de la fonction publique hospitalière en activité, par la formation continue au titre des Études Promotionnelles (art 1-4° du décret du 21 août 2008). La liste de ces diplômes et certificats est fixée par l'arrêté du 23 novembre 2009 modifié.
<b>EPP</b>	Évaluation des Pratiques Professionnelles. Démarche organisée d'amélioration des pratiques, consistant à comparer régulièrement les pratiques effectuées et les résultats obtenus, avec les recommandations professionnelles (voir aussi APP). Cette démarche peut être intégrée dans les programmes de DPC.
<b>FOAD</b>	Formation ouverte et à distance.
<b>FPTLV</b>	Formation professionnelle tout au long de la vie. Elle a pour but de permettre d'exercer efficacement les fonctions durant l'ensemble de la carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser le développement professionnel et personnel et la mobilité (Art 1 du décret n°2008-824 du 21 août 2008).
<b>MOOC</b>	Massive Online Open Course. Formation en ligne en libre accès sur Internet. Il s'agit d'un cours qui s'étale sur plusieurs semaines et met à disposition un contenu pédagogique avec des vidéos, des quizz et se termine par l'obtention d'un certificat. Un plus pour le CV ! Concrètement, un MOOC, c'est un contenu de formation, une communauté d'apprenants animée par un ou des professionnels, une session avec un contenu habituellement gratuit de cours et une certification. Le MOOC tourne autour de l'idée de co-construction des savoirs et de savoir-faire.
<b>Niveau de formation</b>	Le cadre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction des critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Nouvelle nomenclature au 01/01/2019 et 01/01/2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau 1 = Savoirs de base</li> <li>- Niveau 2</li> <li>- Niveau 3 = CAP</li> <li>- Niveau 4 = Bac</li> <li>- Niveau 5 = Bac +2, DUT, BTS</li> <li>- Niveau 6 = Licence</li> <li>- Niveau 7 = Master</li> <li>- Niveau 8 = Doctorat</li> </ul>
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé. L'ANFH est agréé par le ministère de la Santé et des Sports depuis 2007.

## Glossaire (suite)

<b>Répertoire des métiers de la FPH</b>	Ensemble des descriptions des métiers par famille de métiers et des caractéristiques de chacun d'entre eux en fonction de différentes rubriques (activité, compétences, conditions d'exercice, prérequis...).
<b>RIME</b>	Répertoire Interministériel des Métiers de l'État.
<b>ROME</b>	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (INSEE).
<b>SPOC</b>	Small Private Online Courses. Formation en ligne pour un nombre restreint de personnes avec un nombre d'accès volontairement limité. C'est une formation privée qui ressemble à une formation e-learning comme il en existe des dizaines depuis quelques années. On compare souvent le SPOC à un stage de formation. Idéal pour répondre à un besoin spécifique d'une entreprise.
<b>Titre professionnel</b>	La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'emploi est appelée « titre professionnel ». Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées (Art 1 du décret n°2002-1029 du 2 août 2002).
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience (Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière). Les agents peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la validation des acquis de leur expérience. Ces actions, lorsqu'elles sont financées par l'établissement dans le cadre du plan de formation, sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'établissement, l'agent et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par l'agent de ces conventions marque son consentement au sens de l'article L. 6421-1 du code du travail. Pour suivre ces actions, les agents peuvent bénéficier annuellement, sur leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de travail.
<b>VAP</b>	Validation des acquis professionnels.



### Règle générale :

#### Le CPF, qu'est-ce c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue à l'ancien Droit Individuel à la Formation (DIF), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

C'est un compteur de droits à la formation, un compte formation, calculé en heures (et en euros dans le secteur privé). Il concerne tous les agents de la fonction publique : stagiaires, titulaires, contractuels, hors personnel médical.

Les heures CPF sont transférables en cas de changement d'établissement ou de contrat dans le secteur privé.

#### Le CPF, comment s'alimente-t-il ?

Chaque agent acquiert 24h/an dans la limite de 120 heures, puis 12h/an jusqu'au plafond de 150 heures. Chaque agent acquiert 25h/an, dans la limite de 150 heures.

#### Attention :

Les agents ne disposant pas d'un diplôme de niveau 3 (équivalent au CAP ou BEP) bénéficient de 48 heures par an jusqu'au plafond de 400 heures.

Un projet permettant de prévenir une situation d'inaptitude peut bénéficier d'un abondement de 150 heures.

#### Qui alimente le CPF ?

C'est la Caisse des Dépôts et Consignations qui alimente le compteur, en fonction de l'activité travaillée.

Les droits de l'année sont toujours alimentés l'année suivante : pour l'année 2019, les droits seront alimentés sur le compteur au printemps de l'année 2020.

#### Que sont devenues les anciennes heures DIF ?

Les heures DIF précédemment acquises ont été transférées sur le compteur CPF en 2018.

#### Comment utiliser les droits CPF ?

Il s'agit de se connecter sur le site [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) ou [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) et de renseigner son niveau de qualification (case à cocher) lors de la première connexion.

Les droits CPF s'utilisent, dans la fonction publique, pour toute **action de formation nécessaire à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, en fonction des priorités du GHU.**

**Attention : Toute demande devra être déposée auprès du service formation continue du GHU et nécessitera, au préalable, l'accord de la hiérarchie.**



#### Référence des textes :

- Loi « Travail » n°2016-1088 du 8 août 2016 (article 44)
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au CPF, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017
- Circulaire du 10 mai 2017
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 58)
- Décret d'application en attente à ce jour

#### Fonctionnement au GHU Paris :

La politique du CPF vise l'équité de traitement dans l'instruction des demandes de CPF. Cette politique concerne l'ensemble des personnes travaillant dans le GHU à l'exception des personnels médicaux qui ne disposent pas de ce dispositif.

#### En premier lieu, et avant toute demande :

- Activation du compte par l'agent nécessaire
- Renseignement du niveau d'étude
- Consultation des droits inscrits sur le compteur (Pour activer son compteur, l'agent devra fournir son numéro de sécurité sociale et une adresse courriel valide, afin de créer son mot de passe. Une fois l'inscription terminée, l'agent recevra en retour un courriel lui confirmant l'activation de son compte.)

#### Comment ? Formulaire, dossier, pièces, où trouver les documents ?

- Une lettre de motivation,
- L'accord du supérieur hiérarchique pour l'autorisation d'absence,
- Au moins deux devis sur la région parisienne, le détail si besoin des frais de déplacements,
- Le programme de formation et le calendrier
- Les éléments administratifs indispensables (n° DIRECCTE, DATADOCK).

**A qui ?** : au service de la formation continue, 6 avenue du Professeur André Lemierre 75020 PARIS

**Quand ?** : à tout moment dans la mesure où le projet a fait l'objet d'un travail en amont avec un Conseiller en évolution professionnelle

**Chaque demande sera instruite** lors des réunions de la CCFC (une réunion par trimestre selon le calendrier de la CCFC du plan 2020). Le plan 2020 sera disponible sur le site du GHU à partir du mois de Janvier 2020.

Attention, un préalable :

**Tout agent doit être accompagné par un Conseiller en évolution professionnelle (CEP) ;**

Ce conseil est assuré par :

Hélène BAYETTE [h.bayette@ghu-paris.fr](mailto:h.bayette@ghu-paris.fr) ou

Par l'ANFH, sur rendez-vous et joignable au : 01 53 82 87 88

#### Politique et mise en œuvre du CPF au GHU:

##### Qu'est-ce qu'un projet d'évolution professionnelle ?

Un projet est propre à chacun et peut prendre différentes formes : changer de métier, accéder à de nouvelles responsabilités, effectuer une mobilité ou un reclassement professionnel, changer d'établissement, reprendre des études, créer une entreprise, devenir libéral, ...

Un conseiller en évolution professionnelle du GHU ou de l'ANFH peut accompagner l'agent à la réflexion et à la formalisation de son projet.

Les publics prioritaires sont :	Les conditions prioritaires sont :	L'action de formation doit répondre aux objectifs suivants :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les agents de catégorie C en situation d'activité dans le GHU et de toutes les filières</li> <li>- Les agents en situation d'inaptitude ou pour prévenir les risques d'inaptitude</li> </ul>	<p>L'étude des dossiers sera réalisée à partir du moment où la demande ne rentre dans aucun autre dispositif (Validation des Acquis de l'Expérience, VAE), Bilan de compétences (BC), Congés de Formation Professionnelle (CFP) ou après avoir été refusé dans ces dispositifs au moins deux fois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le projet de formation doit être en lien avec les projets du GHU</li> <li>- Une reconversion si l'intérêt est partagé entre l'agent et le GHU</li> </ul>

##### Pour mémoire :

- L'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une demande au titre du CPF
- La rémunération, en cas de CPF hors temps de travail, ne sera pas prise en compte

##### Qui finance le CPF ?

Il existe 2 financeurs possibles du CPF :

- L'ANFH, sur le nouveau Fonds de Qualification & CPF (FQ&CPF), selon les conditions et priorités définies et consultables sur le site Internet de l'ANFH,
- L'établissement, sur son plan de formation, selon les priorités et modalités définies par l'établissement et validées en CTE==> le plan de formation avec l'utilisation de l'enveloppe dédiée à la CCFC.

