



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE
CONSEILLER DE CONFIANCE

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



WWW.CNEH.FR

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Un parcours à la carte pour déployer la qualité de vie au travail dans les établissements et améliorer le bien-être au travail. Ces formations peuvent être suivies indépendamment.

OBJECTIFS DU PARCOURS DE FORMATION

- sensibiliser l'ensemble des professionnels à la QVT
- mettre en œuvre une démarche QVT en lien avec le projet d'établissement
- être en mesure d'impulser et faire vivre des espaces de discussion sur le travail en lien avec les circuits de décision de son établissement
- être acteur opérationnel de la QVT et savoir utiliser les outils nécessaires
- agir sur quelques champs de la QVT : l'organisation du travail, la prévention des risques, le travail en horaires atypiques, le management bienveillant, l'intégration des personnes handicapées, la reconnaissance au travail, les espaces de discussion



L'ÉQUIPE

Séverine Herte

Directrice du pôle Ressources humaines du CNEH.

Tél. 06 75 19 00 89

Mail : severine.herte@cneh.fr



Arnaud Peiret

Consultant et formateur Ressources Humaines
Cadre de santé, diplômé en psychologie du travail.
Expertises : gestion de l'absentéisme, qualité de vie au travail, transformation organisationnelle, temps de travail et audit organisationnel.



Marie Brugeilles

Consultante, formatrice en santé au travail au CNEH.

Expertises : QVT, gestion du stress et des conflits, communication, qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux, management et gestion de projet.



Nathalie Zekhnini

Consultante Ressources Humaines
Formatrice, cadre de santé.

Expertises : Management, GPMC, formation, conduite du changement et des projets, diagnostic stratégique et organisationnel, analyse du temps de travail des activités et des compétences



CONTACTS



FORMATIONS SUR SITE

Florence Desrayaud

☎ 01 41 17 15 46

✉ florence.desrayaud@cneh.fr



FORMATIONS AU CNEH

Élodie Bouquin

☎ 01 41 17 15 19

✉ elodie.bouquin@cneh.fr



SOMMAIRE

● SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- L'égalité professionnelle (Réf. 1557) **Nouveau**..... p.4
- Piloter une démarche QVT (Réf.1413)..... p.4
- Être acteur opérationnel de la QVT (Réf. 1405)..... p.5
- Intégrer la QVT dans son management au quotidien (Réf.1414)..... p.5
- Initiation à la psychologie du travail pour les managers (Réf.1356)..... p.6
- Développer la reconnaissance au travail (Réf.1418)..... p.6
- Préparer son départ à la retraite (Réf. 1618) **Nouveau**..... p.7
- Améliorer la QVT par l'optimisation des organisations de travail (Réf.1415)..... p.7
- Les conduites addictives au travail (Réf.1365)..... p.8
- Le retour à l'emploi dans la FPH (Réf.1493)..... p.9
- Les maladies chroniques évolutives et la question du maintien en emploi (Réf.1494) **Nouveau**..... p.9
- Intégrer les personnes en situation de handicap (Réf.1417)..... p.10
- Mettre en oeuvre un management bienveillant (Réf.1359)..... p.10
- Travailler ensemble : partager un sens commun du travail (Réf.1292)..... p.11

● PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Réaliser un diagnostic et un plan de prévention des risques psychosociaux (Réf.1077)..... p.12
- Agir et prévenir les risques psychosociaux (Réf.1075)..... p.13
- Mettre en oeuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux (Réf.1346)..... p.13
- Les bonnes pratiques managériales face à la souffrance d'un agent (Réf.1349)..... p.14
- Agir contre les discriminations et le harcèlement au travail (Réf.1355)..... p.14
- Mettre à distance sa souffrance au travail et aller mieux (Réf.1248)..... p.15
- Violence et agressivité en établissement de santé et médico-social (Réf.1289)..... p.16
- Le management et la gestion RH dans un contexte post-crise (Réf. 1604) **Nouveau**..... p.17
- Le harcèlement moral et sexuel dans la FPH (Réf. 1589) **Nouveau**..... p.17
- Gérer son stress pour prévenir l'épuisement professionnel (Réf. 1620) **Nouveau**..... p.18

NOUVEAU

L'égalité professionnelle

Décliner une politique en établissement de santé

Réf : 1557



OBJECTIFS

- Maîtriser le vocabulaire, le cadre réglementaire et avoir un socle commun de connaissances
- Prévenir les situations de discrimination et de harcèlement
- Appréhender les moyens d'action pour être en capacité d'établir un plan d'actions

PROGRAMME

- Le cadre législatif
 - Obligations et responsabilités ; les fondamentaux législatifs français à retenir
 - Cadre légal de la lutte contre les discriminations (discrimination, diversité, égalité des chances, racisme et de l'égalité professionnelle)
 - Les nouvelles obligations au regard de la loi ainsi que le calendrier : rappel des échéances
 - Les attendus pour construire un plan d'action
 - Sanctions prévues et les risques encourus
- Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Les concepts clés : parité, égalité, mixité, discrimination directe/indirecte et positive, etc.
 - Les enjeux dans la fonction publique hospitalière
- La parité et l'accès des femmes aux responsabilités
- L'égalité salariale et la lutte contre la précarité dans le travail
- L'implication des pères et la conciliation des temps de vie
- Le partage d'une culture de l'égalité
- Prévention des discriminations et harcèlement au travail
 - Le rôle de la direction des ressources humaines
 - Le rôle de l'encadrement
 - Le plan d'actions et de prévention
 - La place du dialogue social sur les questions de non-discrimination et de non-harcèlement
- Elaborer et faire vivre le plan d'actions

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Etudes de dossier - Conseils et recommandations pratiques - Travail d'analyse et d'échange à partir des expériences des participants - Séances de questions-réponses

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - En cours de formation : évaluation à chaud : 3 mots clés - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Durée 7h

Paris 4 mars 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite aucun prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Tout professionnel de la direction des ressources humaines
- Encadrement
- Représentants syndicaux
- Personnels du service de santé au travail
- Personnels médicaux

Intervenant(s)

- **Marie-Gabrielle Vaissière-Bonnet**, DRH de l'hospitalisation à domicile de l'AP-HP (personnel médical et non médical), formatrice experte au CNEH
- **Séverine Herte**, directrice du pôle Ressources Humaines du CNEH

Piloter une démarche QVT

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre une démarche QVT

PROGRAMME

- Réaliser un état des lieux QVT : identifier les actions, pratiques et les ressources de son établissement
- les dynamiques de projet QVT : partage sur les acquis, les bénéfices et les limites des actions engagées dans son établissement, tant du point de vue des dispositifs de management que du point de vue des effets sur le travail
- pilotage : équipes projet, mobilisation et coopération entre les acteurs internes
- ressources : inventaire des ressources et des actions mises en œuvre en faveur de la QVT
- perspectives : réflexion sur les risques identifiés et les axes de progrès
- synthèse des travaux : diagnostic forces, faiblesses, opportunités
- S'approprier les outils de conduite de projet QVT
 - la mobilisation des acteurs internes et l'articulation des rôles
 - une démarche qui s'articule autour de différentes étapes
 - la sensibilisation et la communication interne
 - le diagnostic et la stratégie de recueil de données
 - les outils HAS : boussole, espaces de discussion, reportage photos
 - le plan d'actions : les différents registres d'action, la hiérarchisation, la temporalité (court, moyen et long terme)
 - l'évaluation : méthodologie d'évaluation et indicateurs de suivi

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Etude de cas - Retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - En cours de formation : évaluation à chaud : 3 mots clés - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1413



Durée 7h

Paris 15 sept. 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Avoir suivi une formation de sensibilisation à la QVT

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Comités de pilotage
- Groupes projet
- Tout membre d'une structure projet QVT

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, cadre de santé, diplômé en psychologie du travail, consultant en ressources humaines au CNEH
- **Marie Brugeilles**, consultante en ressources humaines au CNEH
- **Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH

ACTUALITE

Etre acteur opérationnel de la QVT

OBJECTIFS

- Sensibiliser les acteurs à la qualité de vie au travail

PROGRAMME

- Comprendre les enjeux de la qualité de vie au travail et la stratégie nationale (DGOS)
 - historique : l'émergence du concept de QVT
 - le cadre d'action : le contexte réglementaire et l'actualité du sujet
 - la certification HAS : les objectifs de la qualité de vie au travail dans le compte qualité
 - les enjeux en termes de conduite de projet
 - retours d'expérience hospitalière : démarches QVT en soutien à des projets de transformation
- Appréhender les champs de la QVT et les indicateurs associés
 - les relations de travail
 - le contenu du travail
 - l'environnement de travail
 - l'organisation du travail
 - le développement professionnel
 - la conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- Maîtriser les critères du manuel qualité HAS
 - le dialogue social et l'implication du personnel
 - le management des emplois et des compétences
 - l'intégration des nouveaux arrivants
 - la santé et la sécurité au travail
 - les indicateurs, tableaux de bord et le pilotage de l'établissement

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - En cours de formation : évaluation à chaud : 3 mots clés - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1405



Durée 7h

Paris 4 mai 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Tout acteur de la QVT

Intervenant(s)

- **Marie Brugeilles**, consultante en ressources humaines au CNEH
- **Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH

ACTUALITE

Intégrer la QVT dans son management au quotidien

OBJECTIFS

- Être acteur opérationnel d'une démarche QVT

PROGRAMME

- Repérer l'importance du rôle de l'encadrement dans la qualité de vie au travail
 - le lien entre management et qualité de vie au travail
 - le lien entre travail et management
 - l'évolution des modes de management
 - projet managérial et QVT
 - le manager de proximité : piloter, gérer, réguler
- Identifier les leviers d'action pour les managers de proximité
 - la proximité auprès des agents
 - la gestion et l'animation d'équipe
 - les leviers de la reconnaissance
 - la résolution des conflits
 - le principe de subsidiarité
 - la charge de travail des managers
 - l'information et la communication
 - le management du travail

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - En cours de formation : évaluation à chaud : 3 mots clés - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1414



Durée 7h

Paris 1^{er} avr. 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Avoir suivi un module de formation sur la QVT

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Cadres
- Responsables de services

Intervenant(s)

- **Marie Brugeilles**, consultante en ressources humaines au CNEH
- **Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH

Initiation à la psychologie du travail pour les managers

Réf : 1356



OBJECTIFS

- S'initier à la psychologie du travail
- Appréhender la dimension humaine dans les organisations du travail
- Développer sa pratique managériale grâce aux apports de la psychologie du travail
- Comprendre les apports de la psychologie du travail utiles pour la fonction d'encadrement
- Apporter du soutien à un collectif professionnel afin de lui permettre de trouver les ressources pour surmonter les difficultés du travail

PROGRAMME

- Identifier son profil de manager : test de positionnement
- Atelier réflexif : adapter l'homme au travail ou le travail à l'homme ?
 - les concepts et notions clés de la psychologie du travail
 - le travail prescrit et le travail réel
 - le genre et le style professionnel
 - les processus psychiques mis en jeu dans le travail
 - la psychologie du travail : des ressources pour le manager
 - manager la motivation intrinsèque
 - la construction d'un sens commun
 - l'écoute constructive des professionnels
 - favoriser le travail en équipe et la réussite collective
- Atelier de mise en situation « Atteindre un but commun »
 - la psychopathologie du travail
 - les formes actuelles du stress dans le travail (intensification du travail, mutualisation, polyvalence, diminution des marges de manœuvres, perte de sens, isolement professionnel, violence, harcèlement, etc.)
 - burn-out et souffrance au travail
 - les modèles psychodynamiques du stress
 - les modes d'intervention auprès d'une équipe
 - la communication et les relations sociales au travail
 - la communication professionnelle
 - négociation, médiation, conciliation : comment s'y retrouver ?
 - le rôle de régulateur du cadre : la gestion des conflits
 - l'outil « réunion » : l'ouverture d'espaces de discussion et de co-construction de l'activité professionnelle
 - l'importance du collectif de travail
 - groupe professionnel et collectif de travail
 - faire émerger un collectif
 - le sens partagé du travail
 - le cadre, facilitateur pour aider le collectif à trouver ses ressources propres et surmonter les difficultés
 - le renouvellement des espaces d'échanges interpersonnels au travail
 - les méthodes et outils de disciplines proches
 - la théorie de l'engagement
 - la théorie de la motivation au travail
 - l'influence sociale au travail : jeux de pouvoir, conformisme et soumission

MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux de rôle - Mise en situation - Ateliers pratiques - • Analyse partagée des situations de travail rencontrées par les participants

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

LES PLUS

- Une bibliographie complète et des ressources numériques

Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Personnels d'encadrement

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, cadre de santé diplômé en psychologie du travail, consultant en ressources humaines au CNEH

ACTUALITÉ

Développer la reconnaissance au travail

OBJECTIFS

- Appréhender la reconnaissance au travail comme levier de performance

PROGRAMME

- Avoir une vision claire sur les points de vue et ce qu'est la reconnaissance au travail
 - la conception humaniste et existentielle
 - l'approche "behaviorale" ou comportementaliste
 - la psychodynamique du travail
 - la perspective éthique
 - les besoins fondamentaux des individus
 - les liens entre santé, travail et reconnaissance
 - les champs de la reconnaissance et les acteurs associés
- Appréhender les différentes formes de reconnaissance et leurs manifestations
 - les liens entre reconnaissance et performance
 - la reconnaissance existentielle
 - la reconnaissance des résultats du travail
 - la reconnaissance de la pratique de travail
 - la reconnaissance de l'investissement dans le travail
 - les critères de qualité des pratiques de reconnaissance au travail
- Mettre en œuvre des actions de reconnaissance significatives et efficaces dans le temps
 - outils et diagnostic des modes de reconnaissance
 - les moyens d'action pour agir sur la reconnaissance
 - l'utilisation de la reconnaissance dans son management au quotidien
 - la posture de manager-facilitateur

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1418



Durée 7h

Paris

4 juil. 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Tout public

Intervenant(s)

- **Séverine Herte**, directrice du pôle Ressources Humaines du CNEH
- **Marie Bruguilles**, consultante en ressources humaines au CNEH
- **Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH

NOUVEAU

Préparer son départ à la retraite

Réf : 1618



Durée 14h

Paris 21, 22 juin 2022
Paris 13, 14 oct. 2022

Tarif adhérents 990 €
Tarif non-adhérents 1 090 €
Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Agents en retraite dans l'année ou la suivante

Intervenant(s)

- Sophie Maretto**, psychologue clinicienne - coach certifiée et formatrice experte au CNEH

OBJECTIFS

- Aborder la retraite avec quiétude, identifier les changements liés à la retraite
- Être sensibilisé à l'importance de définir ses objectifs et son projet de vie à venir
- Déterminer ses besoins pour se projeter de façon sereine à la retraite
- Préparer sa retraite au niveau santé

PROGRAMME

- Avant tout...
 - Perception de sa retraite
 - Les enjeux pour l'établissement/pour l'agent
- Retroplanning
 - Quelques repères administratifs
 - Que faire 1 an avant son départ
 - Les bonnes pratiques
- Les principaux changements inhérents à la retraite
 - Les changements physiques, relationnels, organisationnels
 - La fin de l'activité : le départ, les étapes du deuil
- Histoire de vie
 - Faire le point sur ma carrière : les temps forts
 - Les qualités et compétences acquises et utiles durant la retraite
 - Lister ses réussites
- Réalisation de son "IKIGAI" retraite
 - Reprendre les qualités et identifier mes besoins
 - Déterminer mes centres d'intérêts
 - Connaître mes ressources et mes compétences
 - Enumérer mes valeurs, mes passions, envies, loisirs
- Construire mon nouveau projet de vie
 - Explorer collectivement les pistes envisagées : utilité du bénévolat, maintenir et développer un réseau social
- Mise en route
 - Ligne du temps : noter les objectifs sur 6 mois
 - Répertorier les ressources de son environnement, les étapes, les moyens, les freins
 - Les bonnes adresses/création d'un groupe WhatsApp d'entraide

MÉTHODES MOBILISÉES

- Méthode expositive pour les apports théoriques notamment les démarches administratives - Méthode active en créant sa ligne de vie professionnelle (compétences acquises, mobilité interne) et son Ikigai (valeurs, besoins, qualité, etc.) - Méthode expérientielle lors de partage d'expérience et d'atelier de co développement

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes - Feed back en début de session, évaluation à chaud : 3 mots clés - Synthèse des évaluations individuelles, questionnaire d'évaluation à chaud

FORMATION(S) COMPLEMENTAIRE(S)

319 - La retraite du fonctionnaire hospitalier

SUR SITE

Améliorer la QVT par l'optimisation des organisations de travail

Réf : 1415



OBJECTIFS

- Améliorer l'organisation du travail dans la démarche QVT

PROGRAMME

- Comprendre les liens entre QVT, organisation du travail et planification du travail
 - la synchronisation des temps professionnels
 - les critères d'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle
 - la grille tridimensionnelle de construction des cycles de travail
 - les caractéristiques en faveur de l'amélioration de la QVT : visibilité, équité, stabilité, régularité et lisibilité
- Connaître les bonnes pratiques de gestion des plannings en faveur de la QVT
 - les bonnes pratiques de gestion et de programmation des activités de travail
 - les marges de gestion et les modalités de suppléance
 - programmation de l'activité et la capacité de l'organisation à gérer des aléas
 - points de vigilance et erreurs à ne pas commettre en matière de gestion du travail
- Évaluer la performance d'une organisation d'un point de vue QVT
 - la méthode du Quick Audit « ORGA / QVT »
 - la cohérence de l'organisation des activités avec les cycles de travail
 - l'ajustement des horaires et du rythme de travail avec la nature de l'activité
 - les moyens d'action pour améliorer l'organisation du travail et enchaînement des tâches
 - mener une démarche d'amélioration de la QVT en lien avec l'organisation du travail

MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux de rôle - Mise en situation - Ateliers pratiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Exercer des fonctions d'encadrement

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs
- Cadres
- Responsables de service

Intervenant(s)

- Arnaud Peiret**, cadre de santé diplômé en psychologie du travail, consultant en ressources humaines au CNEH
- Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH

Les conduites addictives au travail

Agir sur le plan juridique et managérial

Réf : 1365



OBJECTIFS

- ▶ Connaître les textes relatifs aux obligations et prérogatives des établissements de santé et médico-sociaux en matière d'addiction
- ▶ Gérer le risque juridique
- ▶ Mettre en place une politique de prévention : anticiper pour accompagner au mieux les professionnels
- ▶ Adopter la bonne posture face à une situation d'alcoolisation d'un professionnel

PROGRAMME

- ▶ L'approche juridique de la notion d'addiction liée à des produits (alcool, médicaments, drogues) et les risques générés par ces addictions sur le lieu de travail
- ▶ Les facteurs explicatifs et les mécanismes d'action de l'addiction
 - les 3 vulnérabilités : biologique, psychique, sociale
 - les facteurs explicatifs
 - les mécanismes d'action de l'addiction
- ▶ Les dispositifs en vigueur et la gestion du risque juridique
 - les obligations de sécurité de l'employeur et la gestion du risque juridique
 - analyse de la réglementation issue du code du travail, du code de la santé publique, du code pénal et du code de la route
 - le rôle de l'équipe de direction, du médecin du travail et du service de santé au travail, des personnels d'encadrement (gestion à chaud des situations, contrôle, dépistage et conséquences)
 - cas pratique : l'évaluation du règlement intérieur de son établissement
- ▶ La prise en charge et le repérage des situations individuelles
 - la démarche de gestion et de suivi des addictions
 - le contrôle d'alcoolémie : le cadre réglementaire
 - la posture managériale face à un professionnel présentant des signes d'addiction
 - agir face à une situation d'addiction avérée
 - mise en situation : jeu de rôle "Sécurisation d'un agent présentant un comportement ébrieux"
- ▶ La mise en place d'une démarche de prévention des cas d'addiction
 - l'évaluation du risque addictions
 - les outils de prévention (outils de repérage, questionnaire, indicateurs d'alerte et/ou de suivi, etc.)
 - l'implication de l'ensemble du personnel dans une démarche collective de prévention (direction, CHSCT, représentants du personnel, agents, etc.) pour établir un protocole/charte définissant les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, etc.
 - réalisation d'actions collectives d'information et de sensibilisation sur les risques engendrés par les addictions et leurs conséquences sur le lieu de travail

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Une double approche juridique et pratique - Echanges de pratique - retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table et point des attentes des participants Application des notions et concepts abordés et confrontation au vécu des participants - Questionnaire d'évaluation à chaud

Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements

Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Acteurs du service de santé au travail
- Médecins du travail
- Directeurs adjoints
- Gestionnaires des risques
- Cadres de santé
- Personnels d'encadrement
- Responsables des ressources humaines
- Responsables des affaires juridiques

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, cadre de santé diplômé en psychologie du travail, consultant en ressources humaines au CNEH
- **Aude Charbonnel**, juriste, consultante au Centre de droit JuriSanté du CNEH

Le retour à l'emploi dans la FPH

Réglementation et bonnes pratiques

Réf : 1493



OBJECTIFS

- Maîtriser le cadre juridique des cas d'inaptitude et notamment celui du reclassement pour raison de santé
- Comprendre les enjeux du retour en emploi
- Donner des clés pour un management bienveillant
- Analyse de pratiques et co construction de solution de maintien en emploi

PROGRAMME

- Les aspects réglementaires et les notions essentielles
 - les obligations des établissements en santé et sécurité au travail
 - les différentes instances
 - l'aptitude à la reprise : adaptation au poste, changement d'affectation, temps partiel thérapeutique
 - l'inaptitude à la reprise : le reclassement, la disponibilité d'office pour raison de santé, la retraite pour invalidité
- L'adaptation au poste de travail
 - l'emploi RQTH
 - les dispositifs d'accompagnement
- Les acteurs incontournables
- La procédure de reclassement
 - les obligations de l'employeur : les textes applicables pour les titulaires, les stagiaires et les contractuels
 - l'entretien préalable au reclassement avec l'agent : préconisations et échanges sur les pratiques en vigueur
 - la période de préparation au reclassement
 - étude de cas et jurisprudence
- Le reclassement et ses impacts sur la carrière
 - le changement de grade par la voie du recrutement
 - le changement de grade par la voie du détachement
 - l'intégration dans le nouveau grade et ses conséquences
 - étude de cas concrets
- Un retour en emploi réussi
 - les impacts du retour à l'emploi pour l'agent, l'équipe et le cadre
 - la question de la répartition de la charge de travail
 - l'étude de cas de dispositifs et outils existants (procédure, tableau de bord, fiche navette, etc.)
 - la co-construction de bonnes pratiques
- Le rôle des acteurs en général et du manager en particulier
 - la posture bienveillante
 - mise en situation
 - retours d'expérience

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Etudes de cas - Retours d'expérience - Analyse des pratiques professionnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - Un travail sur la posture - Une analyse de l'impact du choix des mots et des actions lors du retour à l'emploi - bilan des acquis en fin de journée - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Les maladies chroniques évolutives et la question du maintien en emploi

OBJECTIFS

- Appréhender les enjeux du maintien en emploi
- Comprendre les maladies chroniques évolutives
- Acquérir une démarche impliquant les acteurs concernés

PROGRAMME

- La santé au travail composante essentielle de la santé d'un établissement : éléments de compréhension
 - les travailleurs atteints de maladie en lien avec le travail : TMS, RPS, lombalgies etc.
 - la question des travailleurs de plus de 55 ans
 - les travailleurs travaillant avec un problème de santé sans lien direct avec le travail : les maladies extra-professionnelle : le handicap, les maladies chroniques évolutives
 - focus sur les maladies chroniques évolutives et ses caractéristiques
 - la définition de la maladie chronique évolutive
 - les effets pour le salarié
 - les politiques publiques sur le thème des MCE (plan santé travail 3, plan cancer 3, plan MCE)
 - quelques chiffres en France
 - les impacts dans le travail pour le service et l'établissement
 - les enjeux
 - les acteurs incontournables à associer
- La démarche à mettre en œuvre
- L'approche par les situations de travail (méthode ANACT)
- Les solutions apportées
 - les solutions individuelles et collectives
 - les réponses techniques et matérielles
 - la réflexion sur l'organisation du travail

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - Questionnement afin de valider les acquis - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1494



Durée 7h

Paris 24 févr. 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Représentant du personnel
- Cadres des ressources humaines
- Cadres de santé
- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Professionnels des Services de santé au travail
- Médecins du travail
- Membres du CHSCT
- Cadres en mission transversale sur le maintien en emploi

Intervenant(s)

- **Sophie Maretto**, psychologue clinicienne, coach certifié et formatrice

Intégrer les personnes en situation de handicap

Réf : 1417



OBJECTIFS

- Mettre en place une démarche d'intégration des personnes en situation de handicap

PROGRAMME

- Comprendre les préjugés et stéréotypes du handicap
 - l'histoire du handicap et la vision stigmatisante
 - handicap, inaptitude, invalidité : quelle est la différence ?
 - les grandes familles de handicap
 - les lois sur le handicap
 - la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
 - pourquoi obtenir le statut de « travailleur handicapé »
 - la notion de discrimination
- Favoriser l'intégration de la personne au sein de l'équipe
 - rôle et missions du tutorat dans le contexte spécifique du handicap
 - l'accueil des travailleurs handicapés
 - l'intégration des travailleurs dans le service et l'établissement
 - la mise en place d'un accompagnement adapté
 - les outils d'un dossier de tutorat
 - les moyens d'intervention pour améliorer les difficultés rencontrées par les agents

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience - Analyse des situations professionnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Durée 7h

Paris

24 mai 2022

Tarif adhérents 495 €
 Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Responsables des ressources humaines
- Cadres
- Responsables de service
- Tuteurs

Intervenant(s)

- **Sophie Maretto**, psychologue clinicienne, coach certifié et formatrice

Mettre en œuvre un management bienveillant

Réf : 1359



OBJECTIFS

- Connaître son profil managérial et améliorer sa posture
- Comprendre comment orienter les actions individuelles et collectives de ses collaborateurs
- Résoudre efficacement les problèmes de management
- Faire grandir son équipe en bienveillance
- Améliorer la performance globale en tenant compte de la qualité de vie des équipes

PROGRAMME

- Les styles de management : le modèle DISC
 - reconnaître et différencier les différents styles de management
 - adapter son style de management à la situation : le management contextuel et bienveillant
 - comprendre et analyser les besoins des collaborateurs
 - développer ses capacités et compétences relationnelles
 - donner du sens
 - développer son intelligence émotionnelle/ relationnelle
 - mettre en place une communication bienveillante avec ses équipes : la communication non violente
 - reconnaître et valoriser chaque membre composant une équipe
 - être sincère et authentique : être vrai en bienveillance
- Les compétences situationnelles du manager
 - gérer efficacement les tensions relationnelles
 - s'ouvrir grâce à la communication positive
 - être responsable et responsabiliser en portant des projets communs
 - déléguer et responsabiliser
 - communiquer avec cohérence en prenant appui sur les besoins de l'équipe
 - mener un entretien de recadrage tout en donnant un feedback positif
 - pratiquer le codéveloppement dans l'analyse des freins, être force de proposition sur des alternatives / solutions
 - favoriser l'humain en fédérant le collectif
- Mises en situation sur des cas concrets

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Etude de cas - Retours d'expérience - Jeux de rôle - Mises en situation - Exercices pratiques pour prendre conscience de son mode de fonctionnement - Analyses de pratiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Durée 14h

Paris

8, 9 sept. 2022

Tarif adhérents 990 €
 Tarif non-adhérents 1 090 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Être en position d'animation d'équipe

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Chefs de pôle
- Chefs de service
- Personnels d'encadrement

Intervenant(s)

- **Marie Bruguilles**, consultante en ressources humaines au CNEH
- **Nathalie Zekhnini**, cadre de santé, consultante en ressources humaines au CNEH



Réf : 1292

Durée 14h

Paris 14, 15 mars 2022

Tarif adhérents 990 €

Tarif non-adhérents 1 090 €

*Déjeuner inclus***Prérequis**

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Personnels d'encadrement
- Tout professionnels

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, consultant en ressources humaines au CNEH diplômé en psychologie du travail
- **Marie Brugeilles**, consultante en ressources humaines au CNEH

Travailler ensemble : partager un sens commun du travail**OBJECTIFS**

- ▶ Comprendre les enjeux de la communication liée au travail
- ▶ Développer un cadre transactionnel propice à une collaboration efficace
- ▶ Construire un dessein commun et partagé autour de l'activité professionnelle
- ▶ Identifier les préalables à une relation efficace entre les parties prenantes
- ▶ Connaître les différents registres de la communication compréhensive

PROGRAMME

- ▶ Travailler : de quoi parle-t-on ?
 - le métier, la profession, l'activité, une pratique
 - le style et le genre professionnel
 - le travail prescrit et le travail réel
 - les dimensions personnelle, interpersonnelle, transpersonnelle et impersonnelle du métier
 - l'intercommunication
- ▶ Identifier son contexte de travail et analyser son activité
 - autodiagnostic de sa situation et de son rapport au collectif de travail
 - le profil de son organisation et des comportements professionnels
 - travailler ensemble : points forts et axes d'amélioration
- ▶ Cas pratique en sous groupe : simulation d'une situation de travail en équipe pour atteindre un objectif partagé
- ▶ Les enjeux de la communication dans un contexte professionnel
 - les obstacles à la communication compréhensive
 - les approches managériales
 - les différents registres de la communication compréhensive
- ▶ Cas pratique : réflexion centrée sur son positionnement dans l'équipe, sur ses modalités d'agir ensemble, et son approche relationnelle
- ▶ L'espace de travail transactionnel
 - analyse des espaces d'échange dans son contexte professionnel
 - les temps d'échange à mettre en place à l'hôpital
- ▶ Le travail en équipe
 - les théories de l'engagement et de la motivation
 - comprendre ce qui pousse un professionnel à agir
 - les évolutions actuelles : les attentes en termes d'autonomie et leurs risques
 - l'affaiblissement de la réciprocité
 - la perte du sentiment d'obligation à l'égard des autres
 - la négligence du destin collectif
 - la moindre implication dans les relations interprofessionnelles
 - l'émergence du sens commun du travail
 - le partage de l'intentionnalité d'agir : comment y parvenir ?

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Une double approche théorique et pratique - Des réflexions de groupe guidées par l'intervenant - Une mise en situation à partir d'exemples de terrain

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réaliser un diagnostic et un plan de prévention des risques psychosociaux

6 jours de formation-action sur site client

Réf : 1077



OBJECTIFS

- Réaliser un diagnostic et un plan d'actions des risques psychosociaux dans son établissement ou son service

PROGRAMME

- Les risques psychosociaux et leurs spécificités
 - le lien entre travail et santé, le bien-être au travail
 - l'apparition de la notion de risque psychosocial
 - les catégories : stress, violence, harcèlement au travail
 - les principaux modèles de compréhension des RPS
 - les facteurs de risques et les ressources de l'organisation
 - les effets sur l'organisation, les personnes et les collectifs de travail
- L'élaboration d'un projet de prévention
 - les principes européens de prévention et leur hiérarchie
 - les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire
 - les grandes lignes d'une démarche de prévention, les préconisations de l'INRS et de l'ANACT
 - les outils de veille et de repérage des risques : tableau de bord d'indicateurs, cartographie des risques, auto et hétéro diagnostics, enquête quantitative, diagnostic qualitatif
 - les indicateurs incontournables : taux d'absentéisme pour raisons de santé, taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin de prévention, taux d'actes de violence
 - synthèse des démarches et outils mis à disposition par le FNP, le projet Clarté et l'étude ORSOSA, ainsi que du guide méthodologique du groupe de travail inter-fonctions publiques
 - le document unique
 - les acteurs de la prévention, leur rôle dans la mobilisation et la mise en place d'un plan de prévention des RPS
- Atelier-projet : préparation d'un diagnostic et/ou du plan d'actions personnalisé
 - méthodologie de la conduite de projet
 - échanges sur les freins et réticences à la mise en œuvre d'une démarche
 - construction collective d'un argumentaire permettant de répondre aux objections et de convaincre chaque catégorie d'acteurs
 - élaboration de la feuille de route
 - choix de l'enquête par questionnaire
 - élaboration du plan d'actions de mobilisation
- Atelier-projet : restitution des premières réalisations
 - présentation de son action, des effets produits et des difficultés rencontrées
 - présentation des résultats de l'enquête et/ou du plan de prévention
 - analyse collective des pratiques, axes d'amélioration et points de vigilance

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience - Mises en situation - Test de positionnement - Grilles d'analyse - Un accompagnement personnalisé et sur-mesure à la réalisation du projet institutionnel bénéficiant d'un tutorat à distance par un consultant CNEH pour la réalisation du projet de prévention

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- En début de formation : cadrage - Au cours de l'accompagnement : points d'étape - A distance : suivi du projet et conseils méthodologiques - En fin de session : mesure de l'atteinte des objectifs et de la satisfaction, questionnaire d'évaluation

Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements

Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Avoir suivi un module de sensibilisation aux RPS

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Chefs de pôle
- Médecins du travail
- Référents prévention
- Membres du CHSCT
- Comité de pilotage interne RPS

Intervenant(s)

- **Séverine Herte**, directrice du pôle Ressources Humaines au CNEH
- **Marie Bruegilles**, consultante en ressources humaines au CNEH



Agir et prévenir les risques psychosociaux

Réf : 1075

OBJECTIFS

- Identifier les différents types de risques psychosociaux et leurs impacts sur la santé
- S'approprier un langage commun en matière de RPS
- Identifier les acteurs de la prévention
- Repérer comment agir, pour soi et pour les autres

PROGRAMME

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
 - les notions de santé et de travail, leurs liens
 - la terminologie des risques psychosociaux : stress, harcèlement (moral, sexuel), violence au travail (interne et externe), burn-out, souffrance au travail
 - les causes et les symptômes des risques psychosociaux liés au travail
 - focus : le stress, ses manifestations et ses effets
- Pourquoi s'engager dans une démarche de prévention ?
 - les enjeux économiques et sociaux de la santé au travail
 - le cadre réglementaire et conventionnel
 - les enjeux pour les établissements hospitaliers et pour les usagers
 - les différents niveaux de la prévention
 - le plan de prévention des risques psychosociaux
- Quelles conditions réunir pour agir sur les risques psychosociaux ?
 - les acteurs internes et externes participant à la prévention
 - leurs prérogatives
 - leurs rôles et attentes
 - les leviers d'action et les conditions de réussite d'un projet RPS

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience - Mises en situation - Grille d'analyse - Utilisation de séquences vidéo à des fins d'analyse des situations de travail (INRS/ANACT)

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

SUR SITE

Mettre en oeuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux

OBJECTIFS

- Se positionner en tant qu'encadrant dans une démarche de prévention des RPS
- Acquérir des méthodes et outils opérationnels pour déployer une démarche de prévention des RPS
- Inscrire la démarche de prévention des RPS dans une dynamique de qualité de vie au travail

PROGRAMME

- La prévention des risques psychosociaux
 - définition et enjeux : le bien-être, le harcèlement, le stress, la violence, etc.
- Le rôle et les missions du personnel d'encadrement dans une démarche de prévention des RPS
- Comprendre les problématiques du manager et les RPS liés au management
 - mieux comprendre la réalité du management aujourd'hui
 - déchiffrer l'évolution du monde du travail dans le secteur sanitaire et médico-social et ses impacts sur le management
- Les liens entre management et santé psychique
 - l'impact du management sur le mental des salariés
 - le management, source de souffrance mais aussi de bien-être au travail
 - la place incontournable du manager dans la prévention des RPS
- Les situations problématiques auxquelles est confronté le manager au sein de son équipe
 - les problèmes relationnels : problème de communication, conflit, harcèlement
 - l'émergence de conduites addictives : consommation de psychotropes
- L'étude des comportements
 - les différents modes de management, les personnalités des managers et leurs impacts
 - les différents types de comportements des salariés
- Développer une posture réflexive sur les situations rencontrées
 - l'analyse des expériences professionnelles : devenir analyste de sa pratique
 - l'analyse de sa pratique managériale
 - les attitudes managériales favorisant le bien-être au travail
- L'identification d'une situation à risque
 - l'analyse des cas concrets des participants
- Les facteurs à l'origine des RPS et leurs impacts sur l'organisation du travail et la santé des professionnels
- Les démarches préconisées par l'ANACT et l'INRS
- Les indicateurs d'alerte
- L'élaboration, le suivi et l'évaluation d'actions de prévention collectives

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Retours d'expérience - Mises en situation - Grille d'analyse

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

LES PLUS

- Mise à disposition d'outils de diagnostic

Durée 7h

Paris

19 sept. 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Chefs de pôle
- Personnels d'encadrement
- Médecins du travail
- Psychologues du travail
- Ergonomes, préventeurs
- Membres du CHSCT

Intervenant(s)

- Marie Brugeilles, consultante en ressources humaines au CNEH

Réf : 1346



Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements

Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Personnels d'encadrement

Intervenant(s)

- Marie Brugeilles, consultante en ressources humaines au CNEH

Les bonnes pratiques managériales face à la souffrance d'un agent

Prévention, détection, alerte, soutien, action



Réf : 1349

Durée 14h

Paris 20, 21 sept. 2022

Tarif adhérents 990 €

Tarif non-adhérents 1 090 €

Déjeuner inclus

OBJECTIFS

- ▶ Comprendre les déterminants de la souffrance au travail
- ▶ Identifier les situations managériales et/ou de gestion, pathogènes et protectrices
- ▶ Mettre en place un management davantage centré sur la personne
- ▶ Agir face à un agent en souffrance

PROGRAMME

- ▶ Souffrance au travail : de quoi parle-t-on ?
 - les risques psychosociaux en général
 - focus sur la souffrance au travail
- ▶ Les facteurs de la souffrance au travail liés
 - à l'organisation du travail
 - au travail prescrit
 - aux relations de travail
 - à l'environnement
 - au contexte socio-économique
- ▶ Comment agir sur la souffrance au travail ?
 - les 3 niveaux de prévention
 - l'approche individuelle
 - l'approche collective
- ▶ Les éléments de psychopathologie de la souffrance au travail
 - les formes de décompensation psychique
 - les pathologies de surcharge
 - les formes de décompensation somatique
 - les formes de dépression et de risque de passage à l'acte suicidaire
- ▶ Les liens entre organisation, management et souffrance au travail
 - les méthodes de management pathogènes
 - les méthodes de management protectrices
 - le rôle de l'organisation du travail face aux situations pathogènes
- ▶ Les bonnes pratiques managériales face à la souffrance au travail d'un agent
 - les acteurs concernés
 - les actions de prévention du management de proximité
 - le repérage de la souffrance au travail
 - l'information et l'alerte
 - la mise en œuvre du soutien
 - les actions managériales
- ▶ Étude de cas issu d'un établissement de santé
- ▶ Atelier pratique utilisant la méthode pédagogique innovante REX à partir d'une situation de souffrance au travail amenée par un participant

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Etudes de cas : le repérage de la souffrance d'un agent - Jeux de rôle - Mise en situation - Ateliers pratiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Agir contre les discriminations et le harcèlement au travail



Réf : 1355

Durée 7h

Paris 25 mars 2022

Tarif adhérents 495 €

Tarif non-adhérents 545 €

Déjeuner inclus

OBJECTIFS

- ▶ Mieux appréhender les enjeux de la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
- ▶ Maîtriser le vocabulaire, le cadre réglementaire et avoir un socle commun de connaissances
- ▶ Prévenir les situations de discrimination et de harcèlement dans la fonction publique hospitalière
- ▶ Appréhender les moyens d'action

PROGRAMME

- ▶ Contexte et enjeux de la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
 - la définition de la discrimination, du harcèlement au travail et des termes associés
 - le contexte réglementaire (à jour de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique)
 - les enjeux dans la fonction publique hospitalière
 - les modalités d'expression des discriminations : recrutement, gestion de la carrière, égalité professionnelle, situation de handicap, etc.
 - les modalités d'expression du harcèlement
- ▶ Autodiagnostic de ses pratiques managériales
 - test de positionnement (questionnaire d'auto-évaluation)
- ▶ La mesure des discriminations et des situations de harcèlement comme préalable à l'action
 - l'état des lieux de la politique institutionnelle de lutte contre les discriminations et le harcèlement
 - les outils de mesure
 - le baromètre sur la perception des discriminations au travail
- ▶ Les moyens de prévention et d'action
 - le rôle du service des ressources humaines
 - le rôle de l'encadrement
 - le plan d'actions et de prévention
 - la place du dialogue social sur les questions de non-discrimination et de non-harcèlement
 - atelier 1 : mettre en place un plan d'actions de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
 - atelier 2 : élaboration d'une charte contre les discriminations et le harcèlement au travail

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Un panorama de la réglementation à jour des dernières actualités - Etude de cas : les modalités d'expression des discriminations - Jeux de rôle - Atelier pratique : mettre en place un plan d'actions de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail - Atelier pratique : élaboration d'une charte contre les discriminations et le harcèlement au travail

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

LES PLUS

- Des fiches pratiques pour faciliter la mise en œuvre de retour sur le terrain

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs des soins
- Chefs de pôle
- Personnels d'encadrement
- Représentants du personnel

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, consultant en ressources humaines au CNEH diplômé en psychologie du travail

SUR SITE

Mettre à distance sa souffrance au travail et aller mieux Parvenir à une meilleure compréhension de sa souffrance au travail et des situations en cause afin de prendre du recul

OBJECTIFS

- Comprendre les contraintes individuelles, collectives et organisationnelles auxquelles les professionnels sont confrontés
- Repérer les mécanismes et situations responsables de la souffrance au travail
- Identifier les risques psychosociaux et leurs conséquences sur la santé des agents
- Mettre des mots sur les difficultés rencontrées afin de faciliter la mise à distance
- Trouver des leviers d'actions pour aller mieux

PROGRAMME

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
 - un panorama de la réglementation
 - les obligations de l'employeur
 - la définition de la souffrance au travail et des notions liées
- L'analyse des facteurs de souffrance au travail
 - les contraintes collectives
 - les contraintes individuelles
 - les contraintes organisationnelles
 - le mécanisme de la souffrance au travail
- L'analyse des causes de la souffrance au travail à partir des situations vécues
 - la description des situations rencontrées
 - un travail d'élaboration et de recherche de sens
 - la conciliation entre temps personnel et temps professionnel
 - la décharge émotionnelle du vécu
- Développement personnel et élaboration de pistes d'actions
 - l'identification de ses moteurs et de ses freins
 - l'analyse de ses forces
 - ses modalités de communication
 - l'identification des situations en cause et recherche de stratégies et/ou comportements protecteurs
 - quelles stratégies pour faire face, pour se protéger, pour agir ?
 - les outils utilisables par les professionnels

MÉTHODES MOBILISÉES

- Analyse des pratiques professionnelles - Atelier de co-développement (CODEV)

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1248



Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics
en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Tout public

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**,
consultant en ressources
humaines au CNEH diplômé
en psychologie du travail

SUR SITE

Violence et agressivité à l'hôpital

Sécuriser l'exercice professionnel et la prise en charge des usagers

OBJECTIFS

- ▶ Reconnaître les différents niveaux d'agressivité dans les comportements
- ▶ Identifier et comprendre les différentes situations de violence et d'agressivité rencontrées dans un établissement de santé
- ▶ Développer des compétences individuelles et collectives afin de faire face aux situations d'agressivité ou de violence
- ▶ Mettre en œuvre la méthode de gestion de la violence pas à pas et restaurer le dialogue
- ▶ Acquérir des techniques défensives de protection simples permettant de se protéger et de sécuriser l'accueil des usagers

PROGRAMME

- ▶ Le phénomène de violence et son apparition
 - les différentes formes d'expression de l'agressivité et de la violence au sein d'un établissement de santé : l'escalade du comportement agressif
 - la catégorisation des différentes situations d'agressivité et de violence
 - identifier le mécanisme d'expression de la violence et de l'agressivité : stress et comportement inadapté (les 5 niveaux du comportement agressif)
 - repérer les situations professionnelles et/ou les prises en charge à risque
 - évaluer le potentiel de danger d'une situation
 - la prise de conscience des éléments déclencheurs d'une situation d'agressivité
 - indisponibilité des soignants
 - attente du patient
 - besoin d'information, etc.
 - les pathologies psychiatriques et/ou les expériences de vie facilitant l'émergence de situations de violence : éléments de psychopathologie
 - le contexte type : heure, sexe, âge, types de prise en charge, organisation du service, pathologies, mode relationnel, etc.
- ▶ Le développement des compétences individuelles et collectives pour faire face aux situations d'agressivité et de violence
 - le contexte émotionnel chez le professionnel et le patient : gestion du stress, comportements inadaptés
 - les attitudes de prévention et d'anticipation : les 3 règles à respecter, le langage corporel
 - évaluer la dangerosité d'une prise en charge : utilisation d'un outil de prédiction du passage à l'acte
 - le plan d'actions à mettre en place face à un usager agressif
 - les modalités relationnelles à mettre en œuvre
 - le processus de "désescalade"
- ▶ Atelier 1
 - l'évaluation du potentiel de dangerosité : auto-diagnostic de la dangerosité
 - les bonnes attitudes et postures
 - la sécurisation et la mise en protection
 - le plan d'actions de gestion d'une situation d'agressivité (« les 8 A »)
- ▶ Atelier 2
 - application des principales techniques corporelles de gestion et de mise en protection à partir de situations réelles
 - débriefing collectif, étape clé du processus réflexif (techniques de simulation)
 - jeux de rôle
 - expérimentation des issues favorables et défavorables
 - mise en application des techniques relationnelles et des gestes techniques

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Jeux de rôle - Ateliers pratiques (cf programme)

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - Evaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - Tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

LES PLUS

- La boîte à outils « Gestion de la violence » pour faciliter la mise en application de retour sur le terrain
- Un formateur ancien négociateur du GIGN
- Une approche globale : techniques relationnelles de "désescalade" et techniques défensives de protection
- Des fiches outils pratiques
- Une intervention en binôme le deuxième jour afin d'optimiser les temps de pratique

Réf : 1289



Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
 Florence Desrayaud, assistante
 florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Personnels d'encadrement
- Personnels soignants
- Personnels en contact avec les usagers

Intervenant(s)

- Un expert en négociation, ancien membre du GIGN

Selon les sessions

- Un cadre de santé
- Un cadre supérieur de santé
- Un médecin psychiatre

SUR SITE

Le management et la gestion RH dans un contexte post-crise Accompagner ses équipes et anticiper la reprise de l'activité

OBJECTIFS

- Identifier des savoirs et des savoir-faire lors d'une situation de crise
- Connaître les outils de veille, d'anticipation, d'analyse, de prévention et de gestion de la crise
- Construire une stratégie de communication post-crise
- Informer, communiquer et négocier en contexte de crise et post-crise et mettre en oeuvre le plan de communication
- Mettre en oeuvre le plan d'accompagnement et d'actions après la crise
- Mobiliser l'ensemble des professionnels à la sortie de la crise

PROGRAMME

- Le nécessaire espace d'échange autour de la crise, de sa gestion à ses impacts
 - la verbalisation collective en lien avec la situation de crise
 - le repérage des équipes ou des professionnels en souffrance
 - la mise à plat émotionnelle et l'inventaire factuel partagé de la crise
 - les déterminants de la résilience
- La phase post-crise et la reconstruction
 - l'élaboration du plan de soutien et d'accompagnement de fin et de sortie de crise
 - la communication de fin de crise
 - l'analyse de l'évènement et l'état des lieux de la gestion et de l'impact de la crise au différents niveaux : organisationnel, informationnel, social, financier, humain, qualité des soins, etc.
 - la mise en place de la mémoire de l'évènement
 - l'analyse des risques et la constitution du socle de connaissances
- Les composants de la gestion post crise
 - les trois temps : court terme, moyen terme, long terme
 - le soutien des professionnels impliqués
 - l'accueil
 - l'assistance matérielle et l'organisation logistique
 - l'information et le soutien administratif
 - le soutien médico psychologique
- L'évaluation des conséquences et des dommages
 - les procédures d'évaluation et le recueil des données
- Le retour progressif à un fonctionnement normal et la mise en place des mesures de transformations et d'adaptation
 - la mise en oeuvre du plan de continuité d'activité
 - le retour d'expérience
 - le management de proximité post-crise

MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux de rôle - Mise en situation - Ateliers pratiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- En début de formation : tour de table pour recueillir les attentes et faire le point sur les connaissances a priori - En cours de formation : évaluation régulière des acquisitions sous forme de quiz - En fin de formation : tour de table, questionnaire d'évaluation à chaud

NOUVEAU

Le harcèlement moral et sexuel dans la FPH

OBJECTIFS

- Identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ainsi que les différentes formes de comportements hostiles et de violence dans la vie professionnelle
- Connaître le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus

PROGRAMME

- Définitions légales du harcèlement moral et du harcèlement sexuel
 - quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral et de harcèlement sexuel ?
 - comment caractériser le harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements disqualifiant à connotations sexistes, etc.
- Obligations, responsabilités et champ d'action des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager, etc.
 - les précautions à prendre dans l'utilisation du terme "harcèlement"
- Distinguer les différents types de harcèlement afin de le diagnostiquer : individuel, horizontal, organisationnel, institutionnel, etc.
 - dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : exemples de situations types et de profils types de harceleurs
- Mener un entretien avec un salarié qui se dit harcelé
 - les étapes de l'entretien
 - les attitudes à adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante, etc.
 - les questions à poser
 - comment déterminer s'il s'agit d'un cas de harcèlement
 - les solutions mises en oeuvre pour "extraire" la personne de la situation en attendant les résultats de l'enquête
- Sensibiliser les managers à la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel
 - comment associer et impliquer les managers dans votre démarche de prévention
 - les conseils à leur donner sur leur posture managériale

MÉTHODES MOBILISÉES

- Apports théoriques - Etudes de jurisprudence - Mises en situation - Test de connaissances

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Tour de table, recueil des attentes des participants - Bilan des acquis en fin de journée - Synthèse des évaluations individuelles, questionnaire d'évaluation à chaud

Réf : 1604



Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Directeurs fonctionnels
- Cadres administratifs
- Cadres supérieur de santé
- Cadres de santé
- Personnels en charge d'une équipe

Intervenant(s)

- **Arnaud Peiret**, consultant en ressources humaines au CNEH diplômé en psychologie du travail

Réf : 1589



Durée 14h

Paris 29, 30 juin 2022

Tarif adhérents 990 €

Tarif non-adhérents 1 090 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Directeurs des ressources humaines
- Personnels du service des ressources humaines
- Encadrement

Intervenant(s)

- **Aline Lopez**, consultante formatrice, experte CNEH

NOUVEAU

Gérer son stress pour prévenir l'épuisement professionnel

Réf : 1620



OBJECTIFS

- ▶ Comprendre et évaluer les mécanismes généraux du stress afin de pouvoir les repérer et les identifier au mieux dans ses propres situations professionnelles
- ▶ Faire la distinction entre stress et stresseurs afin de trouver la stratégie et les outils adaptés
- ▶ Acquérir des outils de lecture afin d'évaluer la nature et le niveau de stress
- ▶ Expérimenter différents outils afin de savoir les utiliser dans un contexte professionnel
- ▶ Prévenir les situations de stress : apprendre à repérer les signes précurseurs du stress afin de les enrayer
- ▶ Avoir une réflexion globale d'adaptation aux stresseurs et de changements pour définir une stratégie

PROGRAMME

- ▶ Repérage des comportements et stratégies actuelles des stagiaires dans des situations professionnelles stressantes
 - autodiagnostic, analyse des besoins et définition d'un objectif personnel concret
- ▶ Les mécanismes, les signaux et les effets du stress (positif, négatif)
 - éclairage sur la notion de risque psychosocial : épuisement moral et burn out
- ▶ Savoir repérer le stress, distinguer les causes et les conséquences sur la santé physique et mentale
 - apprendre à dépister le stress, les premiers signaux
 - comment alerter pour soi et les autres ?
 - analyser les causes professionnelles et trouver un terrain d'adaptation
 - trouver des stratégies adéquates
 - les techniques de détente
 - le travail sur les émotions
 - s'écouter et se faire confiance
 - la prise de distance et de recul
- ▶ Les nouveaux outils de gestion du stress : « le coping »
 - les axes de travail pour prévenir le stress : la communication, la gestion du temps, la gestion des conflits, l'organisation, l'adaptation au changement
 - les techniques issues des neurosciences et notamment l'intelligence émotionnelle

MÉTHODES MOBILISÉES

- ▶ Méthode expositive pour les apports théoriques - Vidéo explicative - Méthode active avec l'évaluation de son stress : passation d'échelle du stress, reconnaître les signaux de son stress - Séances de relaxation, visualisation - Méthode de découverte ou expérientielle lors des échanges sur les situations de stress vécues et atelier de co-développement en partant d'une situation vécue

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- ▶ Tour de table, recueil des attentes des participants - REX de la journée précédente - Synthèse des évaluations individuelles, questionnaire d'évaluation à chaud

Formation en établissement et sur-mesure

Renseignements
Florence Desrayaud, assistante
florence.desrayaud@cneh.fr

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité

Formation accessible aux publics en situation de handicap (PMR)

Public concerné

- Tout public

Intervenant(s)

- **Sophie Maretto**,
psychologue clinicienne, coach certifiée et formatrice experte au CNEH
- **Marie Brugeilles**,
consultante en ressources humaines au CNEH

NOS MODALITÉS PÉDAGOGIQUES



CLASSE VIRTUELLE



AUDIT ET CONSEIL SUR SITE
COACHING
en présentiel ou à distance

4 MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT
ADAPTÉES À VOS BESOINS



FORMATION AU CNEH



FORMATION
DANS VOS LOCAUX



DEMANDE D'INSCRIPTION

À renvoyer au CNEH

- Par courrier : Service formation - 3, rue Danton 92240 Malakoff
- **Contact** : Élodie Bouquin **Tél** : 01 41 17 15 19 - **e-mail** : elodie.bouquin@cneh.fr

FORMATION*

Intitulé.....

Référence [] [] [] [] Date(s)

Facturation sur Chorus Pro (établissements publics) : SIRET de l'établissement (14 chiffres) [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Code Service Chorus (SE) Numéro d'Engagement Juridique (EJ)

PARTICIPANT*

Mme M. Nom Prénom

Secteur Direction Administratif Médical Soins et paramédical Technique et logistique
 Autre

Métier exercé Pôle/Service

E-mail du participant (obligatoire)

Nom de l'établissement

Statut juridique de l'établissement Public Privé Espic

Adresse de l'établissement

Code postal [] [] [] [] [] Ville Téléphone [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

RESPONSABLE DE FORMATION*

Mme M. Nom Prénom

Adresse (si différente de l'établissement)

Code postal [] [] [] [] [] Ville

Téléphone [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

E-mail (obligatoire)

FINANCEUR (SI DIFFÉRENT DE L'EMPLOYEUR) :*

Adresse

Code postal [] [] [] [] [] Ville.....

* tous les champs sont obligatoires

Depuis le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) a défini de nouvelles règles de protection des données à caractère personnel. Le CNEH ne recueille que les données indispensables à votre inscription et s'engage à ne pas les diffuser. Si vous souhaitez modifier ou supprimer vos coordonnées, vous pouvez adresser un mail à formation@cneh.fr

Date	Signature et cachet
------	---------------------





ÉCOLE DE RÉFÉRENCE
CONSEILLER DE CONFIANCE

RETROUVEZ TOUTES NOS FORMATIONS
SUR WWW.CNEH.FR

CNEH - Centre National de l'Expertise Hospitalière
3 rue Danton 92240 Malakoff - Tél. 01 41 17 15 15 - Fax : 01 41 17 15 32

