

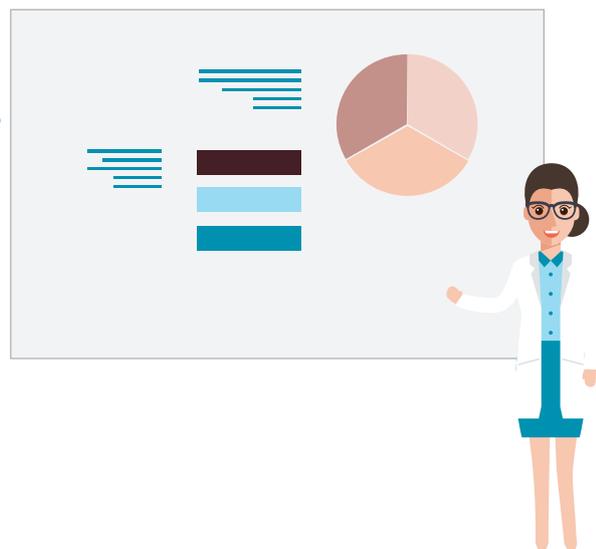


## TOUT CE QUE VOUS AVEZ TOUJOURS VOULU SAVOIR SUR LA FORMATION SANS JAMAIS OSER LE DEMANDER

À l'heure où l'enjeu majeur pour un grand nombre d'établissements de santé, est de pallier le désengagement du personnel, la **formation professionnelle** a plus que jamais le vent en poupe...

La formation constitue en effet un levier clé pour :

- **Fidéliser** les professionnels en poste
- En **intégrer** de nouveaux
- Et donner à chacun des **perspectives de développement** de carrière.



La formation s'adapte à tous les métiers du secteur de la santé qu'il s'agisse d'un contexte d'évolution de poste, d'un besoin de renforcer ses compétences ou encore de se réorienter.

Cela peut concerner le domaine des compétences techniques (**le savoir-faire métier**) ou celui des compétences comportementales, de plus en plus valorisées aujourd'hui (**le savoir-être**).

Que vous soyez en position managériale, aux Ressources Humaines, aux Affaires Médicales ou tout simplement en réflexion pour vous former vous-même, cet article est fait pour vous !

## QUELLES CLÉS POUR RÉUSSIR UNE FORMATION ?



### ➤ QUAND PARLER DE FORMATION ?

Il faut échanger sur les besoins de formation et de développement **au moins une fois par an**.  
Pour les médecins également, notamment depuis l'obligation de leur **entretien professionnel annuel** (Décret n°2022-132 paru le 5 février 2022)

TOUT NE SE JOUE PAS **PENDANT** LA FORMATION !  
CATALYSE vous explique pourquoi il est essentiel de ne pas négliger **l'avant et l'après** formation.

## AVANT LA FORMATION

C'est la phase déterminante pour définir et organiser la formation.

Sa réussite passe par la mise en place d'échanges constructifs entre le responsable formation et/ou le responsable hiérarchique et les professionnels concernés par la formation.



### Les quatre étapes clés à ce stade :

	RESPONSABLE FORMATION ET/OU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE	PROFESSIONNEL DE SANTÉ
 <p><b>1. IDENTIFIER LES BESOINS EN COMPÉTENCES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Cibler le besoin en lien avec les priorités stratégiques du projet d'établissement ou de service.</li> <li>▮ Échanger avec les professionnels pour connaître leurs besoins, leurs difficultés, leurs réussites, ainsi que leurs aspirations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Définir ses besoins par rapport à ses missions actuelles ou son désir d'évolution.</li> <li>▮ Échanger avec son responsable hiérarchique sur ses besoins, ses difficultés et ses envies de développement.</li> </ul> <p><i>NDLR : pour les médecins, la discussion doit se faire avec le chef de service, le chef de pôle, la Direction des affaires médicales ou le PCME... l'essentiel c'est d'en parler !</i></p>
 <p><b>2. CHOISIR LA BONNE FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Identifier des prestataires de confiance. CATALYSE, par exemple, se mobilise aux côtés de ses clients-partenaires pour adapter ses programmes sur-mesure.</li> <li>▮ Se renseigner sur les offres et formats adaptés aux besoins.</li> <li>▮ Étudier les propositions apportées et en discuter ensemble.</li> <li>▮ Valider le choix de la formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Quand c'est possible, repérer les formations intéressantes sur le sujet et s'impliquer dans les recherches.</li> <li>▮ S'appuyer sur l'expertise du service formation ou de ses collègues.</li> <li>▮ Faire part de ses contraintes organisationnelles.</li> <li>▮ Partager avec son responsable hiérarchique et éventuellement ses collègues pour constituer un groupe sur-mesure.</li> </ul>
 <p><b>3. PLANIFIER LA FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Effectuer les démarches administratives pour l'inscription du ou des professionnels concernés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Transmettre les contraintes logistiques à son responsable hiérarchique et/ou son équipe</li> </ul>
 <p><b>4. PRÉPARER L'ENTRÉE EN FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Échanger autour des objectifs de la formation en lien avec les priorités de développement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Être force de proposition quant à l'organisation à mettre en place pendant son absence.</li> <li>▮ Valider les objectifs de la formation et questionner les attentes post-formation.</li> </ul>

### ➤ LE PRÉSENTIEL N'EST PLUS LA SEULE POSSIBILITÉ !

Difficile de libérer du temps pour partir en formation, osez le E-learning !

En offrant flexibilité, accessibilité et diversité pédagogique, il peut être la solution gagnante pour remplacer ou préparer une formation !



## PENDANT LA FORMATION

La clé de cette étape est que le professionnel de santé puisse **se consacrer pleinement** à ses apprentissages.

Une formation est un investissement pour l'établissement comme pour celui ou celle qui y participe, il est donc primordial que l'apprenant puisse profiter au maximum de ce temps de formation pour questionner, écouter les retours d'expérience, partager son point de vue, et ainsi acquérir les **nouvelles compétences** souhaitées.

# APRÈS LA FORMATION

Si vous souhaitez capitaliser sur les nouvelles compétences acquises, c'est le temps le plus important en termes de communication et de valorisation.

## Les trois étapes clés pour terminer :



	RESPONSABLE FORMATION ET/OU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE	PROFESSIONNEL DE SANTÉ
 <p><b>DÉBRIEFER POST- FORMATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir le vécu de la formation et le travail réalisé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager le déroulé de la formation.</li> <li>Échanger sur l'apprentissage avec son équipe et son responsable hiérarchique</li> </ul>
 <p><b>2. DÉFINIR LA NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir ou ajuster les objectifs et les attentes à la suite de la formation.</li> <li>Planifier la mise en œuvre progressive des nouvelles compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier des opportunités pour mettre en œuvre les nouvelles compétences</li> <li>Définir une organisation pour mettre en place les nouvelles compétences (nouveau périmètre, démarrage d'un nouveau process, ou prise de fonction).</li> </ul>
 <p><b>3.)) FAIRE LE BILAN ET COMMUNIQUER</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoriser les résultats de la formation</li> <li>Communiquer sur les apports de compétences auprès de l'équipe (organisation d'ateliers de partage d'expérience).</li> <li>Débriefing avec l'organisme de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présenter les nouvelles compétences et leurs bénéfices à l'équipe ou l'ensemble du service.</li> </ul>

## ET CATALYSE DANS TOUT CELA ?

Les actions de formation CATALYSE :



Spécifiquement dédiées au secteur de la santé



Conçues par des professionnels de l'ingénierie pédagogique



Sur-mesure à partir des besoins des participants



Pédagogie expérientielle et participative



Adaptées à votre environnement de travail



Modules courts ou parcours sur le long terme



Présentielles, distancielles ou en blended Learning\*



Certifiées QUALIOPI

\* Parcours mêlant distanciel et présentiel, en synchrone ou asynchrone ! La combinaison rassurante !

## ET VOUS, QUELLE SERA VOTRE PROCHAINE FORMATION ?