

Sommaire

Editorial



4

Accueil des nouveaux collaborateurs



5

Les formations

– Focus 2019



6

– Parcours de formation



7

– Offre de formation continue de courte durée



8

– Formation digitale



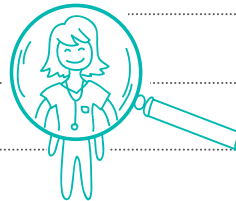
18

– Formation sur mesure



19

– Formation action



– Supervision



– Coaching pour cadres



Les formations pour les cadres



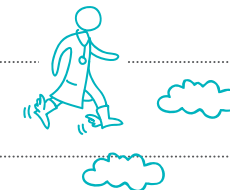
22

Les formations en partenariat: certifiantes / diplômantes



24

Mobilité professionnelle



28

Informations et contact



30

Éditorial



De la formation continue au développement du capital humain

En matière de formation continue, Genève et la Suisse font œuvre de pionniers ; ils ont, de longue date, posé un cadre légal qui garantit la qualité et la pertinence des offres proposées aux personnes actives dans le monde du travail.

S'inscrivant dans ce contexte, chaque année, les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) renouvellent et diversifient leur offre de formation pour répondre à l'évolution des métiers, des pratiques et des changements organisationnels : le programme élaboré pour l'année 2019 en apporte la preuve.

Ces prochaines années, plus encore que par le passé, les HUG investiront dans la formation continue, en s'adressant à la fois aux collaborateurs et cadres. Quelle que soit votre fonction, notre objectif est de vous permettre de développer de nouvelles compétences et de vous inscrire dans un projet de spécialisation ou de mobilité professionnelle. A l'échelle de l'institution, il s'agit de renforcer les compétences et expertises nécessaires pour faire fonctionner l'hôpital à travers nos 180 métiers.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, la formation continue va révolutionner ses pratiques faisant largement appel à la simulation des situations de travail, mobilisant la dimension collective et collaborative. Les technologies numériques seront mobilisées judicieusement pour agrémenter et diversifier les dispositifs de formation et les modalités d'apprentissages.

La formation continue constitue un levier déterminant

- pour accomplir nos trois missions : soigner, enseigner et chercher
- pour incarner nos valeurs institutionnelles – qualité, innovation, service et responsabilité – et pour les faire vivre dans notre quotidien.

Chacune de ces dimensions fondamentales à nos pratiques professionnelles sont mises en évidence prioritairement dans plusieurs programmes de formation et d'accompagnement qui vous sont destinés en 2019 et plus durablement au cours des prochaines années.

Au-delà des compétences indispensables à l'exercice des différents métiers, le défi de notre institution réside dans sa capacité à se transformer et à accompagner le changement dans une démarche proactive menée collectivement. Ce processus nous implique tous ; il nécessite de partager les mêmes valeurs : la confiance, le respect, la reconnaissance et l'esprit d'équipe.

Nous espérons que l'offre de formation mise à votre disposition pour l'année 2019 répondra à vos attentes et à vos besoins et vous ouvrira des perspectives professionnelles passionnantes et stimulantes.

Didier Jaccard
Directeur Centre de formation & compétences

Accueil des nouveaux collaborateurs



Pour toute information, contactez la chargée de formation répondante pour les nouveaux collaborateurs, Valérie Spielmann

Chaque nouveau collaborateur est accueilli lors d'une demi-journée commune à toutes les professions. C'est l'occasion de

- obtenir les informations essentielles sur l'institution
- être sensibilisé à la collaboration pluridisciplinaire
- participer à la formation obligatoire de l'Instruction Feu de Base

Filière médicale

- 1 atelier DPI-PRESCO
 - Une demi-journée en présentiel
 - 1 atelier BLS
 - 6 e-Learning obligatoires
- Le médecin a 3 mois pour réaliser le cursus de formation de base obligatoire.

Plus de détails sous :
www.intrahug.ch/activites/formation-des-medecins

Filière soignante et PPS

- Une semaine d'intégration dans le mois de l'engagement
- 1 atelier BLS
- 2 e-Learning obligatoires

Plus de détails sous :
www.intrahug.ch/activites/nouveaux-collaborateurs-accueil-et-integration

Filière logistique et technique

En début d'après-midi, une demi-heure de formation commune (Sensibilisation aux bonnes pratiques d'hygiène) est donnée. Le reste du programme d'intégration est organisé directement par les services.

Filière administrative

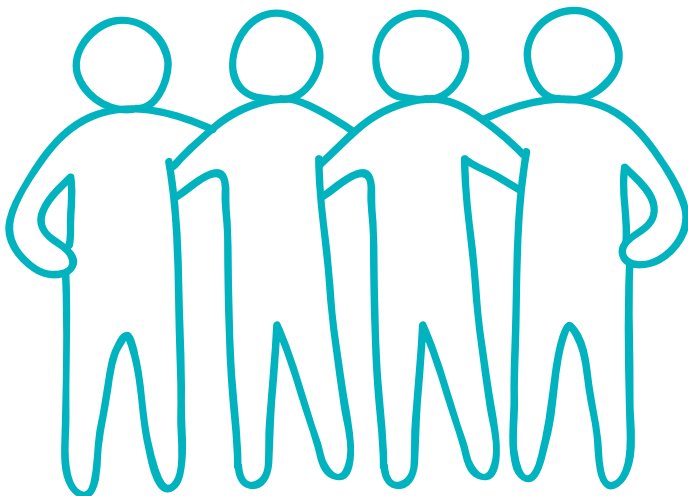
Les collaborateurs occupant un poste administratif poursuivent leur intégration directement au sein de leur service



Focus 2019

Aux Hôpitaux Universitaires de Genève, les personnes en situation de handicap ou polyhandicap avec difficultés de communication, déficience intellectuelle ou autisme sont accueillies avec soin. Cela s'inscrit dans le Plan stratégique Vision 20/20 numéro 3: Excellence clinique & Qualité dont l'objectif est d'améliorer la prise en charge de ces personnes.

Le Centre de formation et des compétences participe à ce challenge: depuis 2017, il fait intervenir des formateurs en situation de handicap, qui apportent leur expertise. Cette approche innovante favorise la rencontre des cultures et des compétences.



Parcours de formation



Personnaliser les carrières et promouvoir la mobilité interne: c'est le double objectif de l'un des projets stratégiques des HUG, inscrit dans Vision 20/20.

Pour ce faire, le **Centre de formation et compétences** a entrepris, en partenariat avec les acteurs concernés, la conception de parcours spécifiques aux différentes fonctions des professionnels de l'institution.

Ces parcours s'inscrivent dans la gestion des carrières et accompagnent le collaborateur dans les différentes étapes de sa vie professionnelle:

- **comment je m'intègre**
- **comment je développe mes compétences pour ma fonction, mon service**
- **comment j'évolue et je pense ma spécialisation.**

Le parcours se veut un guide pour visualiser les compétences à acquérir, les potentiels besoins de perfectionnement voire le développement de nouveaux domaines d'expertise. Les éléments de la trajectoire personnalisée du collaborateur viennent agrémenter son parcours avec des aspects relevant de la mobilité interne.

Le parcours reflète les orientations institutionnelles des directions et filières professionnelles tout en mettant en lumière l'importance des compétences humaines (sociales et relationnelles), qui **favorise l'interprofessionnalité au sein de l'Hôpital.**

Ces compétences constituent un axe majeur pour l'ensemble des collaborateurs afin de **délivrer des prestations de qualité** pour les patients et notre institution. Dans ces parcours, vous trouverez des dispositifs d'enseignement diversifiés et innovants adaptés à vos besoins. Parlez-en à votre hiérarchie, il est votre interlocuteur privilégié.

INFO

Les parcours de formation sont disponibles en ligne sur l'intranet.
<http://www.intrahug.ch/activites/parcours-de-formation>

Formations courte durée



Pour s'inscrire, les demandes de formation doivent se faire depuis l'Espace Carrière et sont de principe validées par le responsable hiérarchique et RRH.

Pour assurer ses missions de soin, d'éducation et de recherche, les HUG disposent **d'une offre de formation continue de courte durée** pour faire évoluer les pratiques ou répondre aux changements. Au travers de 14 pôles thématiques, ces cours permettent de développer des compétences techniques, relationnelles, sociales tout en favorisant l'interdisciplinarité et les échanges entre professionnels. En effet, si certains de ses cours sont réservés aux collaborateurs HUG, d'autres sont également ouverts aux professionnels des institutions de soins et de santé du canton de Genève comme, l'imad et des EMS, l'Hospice général, notre partenaire de formation et répondant de certaines thématiques.

Cette liste ci-dessous ne se veut pas exhaustive et chaque collaborateur retrouve toutes les formations disponibles dans son Espace Carrière.



Communication écrite et orale



Français langue étrangère: Cours destiné au public non-francophone des HUG

Communication professionnelle:
perfectionner sa voix pour la valoriser

Courriel: bien correspondre par
« voix » de mail

Expression en public

Langue des signes: sensibilisation

Prise de notes, procès-verbaux et
comptes rendus de réunion

Rapports-bilans: rédaction efficace

Rédaction et correspondance
professionnelles

Conflits et violence



Auto-protection
et sécurité personnelle

Auto-protection et sécurité
personnelle: confirmation des acquis

Gestion de la contestation dans les
services d'accueil

Gestion de la violence en milieu
professionnel

La violence n'est pas une fatalité:
sécuriser, se protéger

Prévention des conflits: utilisation
de ses atouts

Situations difficiles et conflits:
faire face et réagir

Violence du client: comment se
protéger?

Violences domestiques et agressions
sexuelles: détection et prise
en charge



Connaissances juridiques et assurances sociales

Nouveauté: Allocations familiales et
assurance-maternité

Asile: rôle et fonctionnement des
institutions suisses (SEM et SAD)

Nouveauté: Assurance invalidité:
intervention précoce et mesures de
réadaptation

Nouveauté: Assurance invalidité:
loi et prestations

Nouveauté: Assurance-vieillesse et
survivants (AVS)

Assurance maladie (LAMal)

Assurance-chômage (LACI)

Assurances sociales en bref

Bourses et Prêts d'Etudes (SBPE)

Curatelles (SPAD)

Droit de protection de l'adulte

Droit du travail

Droit du travail dans la fonction
publique (B505)

Nouveauté: Formalités à
entreprendre en cas de décès

Héritage et succession



Insertion et aide sociale individuelle (LIASI)

Pensions alimentaires (SCARPA)

Permis de séjour et registre des habitants

Poursuites et faillites

Prestations complémentaires AVS-AI

Prestations complémentaires familiales (PC Famille)

Sécurité sociale et accords bilatéraux

Nouveauté: Vie commune, séparation et divorce

Diversité culturelle

Compétences transculturelles dans les soins et le travail social

D'un monde à l'autre : l'accompagnement des migrants

Professionnels en situations interculturelles : communiquer sans conflits

Spiritualité, religion et représentations culturelles

Stéréotypes et préjugés : des obstacles à ma pratique professionnelle ?



Environnement, exploitation et intendance

Instruction Feu Continue

Prévention et sécurité incendie



Ethique

Déontologie et éthique dans la pratique des soins

Directives anticipées à l'usage des équipes multidisciplinaires

Projet pour mourir : quand la volonté du patient interpelle le professionnel



Informatique

Business Objects : version complète

ECDL : diagnostic et certification

Excel : initiation

Excel : perfectionnement

L'essentiel de l'ordinateur

L'essentiel du Web

Nouveauté: Introduction à Onedrive

Outlook

PowerPoint : initiation

PowerPoint : perfectionnement

Vision RH (présentiel)

Word : initiation

Word : perfectionnement



Outils et méthodes

Animation de séances

Archivage et gestion des documents (papier et numériques)

Cartes heuristiques : outil de gestion et de développement de la créativité

Cerveau : être plus efficace

Cursus en chefferie de projet avec deux cours pour tout collaborateur HUG : Gestion de projet : initiation et Méthode HUG de gestion de projet

Encadrer un stagiaire, un apprenti, un nouveau collaborateur

Esprit client

Facteur humain et coordination interdisciplinaire

Formateur occasionnel

Formateur-trice-s d'apprentie-e-s ASA et ASSC (Complément eduPros cours 4 et 5)

Outils à la gestion de projet

Gestion de stock : initiation

Gestion du temps et des priorités

Innovier au quotidien : sensibilisation à la démarche design thinking

Médias sociaux : éthique, mode d'emploi et pratique

Mobilité professionnelle : identifier et valoriser mes compétences

Travailler au sein du réseau de santé genevois

Utilisation de l'application de la gestion des incidents (GIDI)

Valoriser mon CV et préparer l'entretien d'embauche



Personne âgée

Bienveillance auprès des personnes fragilisées : une posture choisie

Chutes : entrave à la mobilité et l'autonomie

Communiquer efficacement sans infantiliser

Comportements perturbateurs des aînés : soigner la collaboration

Conflits avec les familles des personnes âgées

Crise de l'âge avancé : quel accompagnement ?

Démence de la personne âgée

Dénutrition et alimentation de la personne âgée

Hygiène bucco-dentaire des personnes âgées : acte de la vie quotidienne

Hygiène bucco-dentaire des personnes âgées : devenir référent

Malentendants : inutile de crier

Maltraitance envers les aînés : cours de base

Maltraitance envers les aînés : être référent PREMALPA
 Malvoyance des seniors : dépister pour mieux accompagner
 Sexualité, intimité et affectivité des personnes âgées
 Soins relationnels : être et savoir être par le geste et la parole
 Solitude des personnes âgées : prévenir le désinvestissement social
 Validation de Naomi Feil : Praticien module 1
 Vieillesse : accompagner entre autonomie et fragilité
 Vieillesse cérébrale et cognitif
 Vieillesse et dignité : un défi ?

Prévention santé et ressources personnelles

Activité professionnelle : entre idéal et réalité
 Affirmation de soi
 Agir avec mon dos
 Concilier vie professionnelle et vie privée
 Départ pour la retraite : je m'informe
 Hygiène de vie et horaires diversifiés : alimentation et sommeil
 Intelligence émotionnelle : accueillir nos émotions
 Ma retraite : je prépare mon projet
 Plaisir au travail : favoriser la motivation par une nouvelle mobilisation
 Prendre soin de soi
Nouveauté : Prévenir les troubles musculosquelettiques : une approche ergonomique
 Prévention de l'épuisement au travail
 Réduction du stress par le Mindfulness : sensibilisation
 Stress : des approches innovantes pour une énergie positive
 Transformer ses problèmes en défis
 Travail et grossesse : information et prévention
 Valeurs personnelles et cadre institutionnel : sens et cohérence
 Vivre le changement : un équilibre à construire



Santé mentale

Accompagnements et soins lors de problématiques psychiques

Addictions et soins infirmiers
Nouveauté : Addictions: Relation avec les personnes dépendantes
 Adolescents en souffrance : comment les aider ?
 Conduite d'entretien auprès des personnes en souffrance psychique : initiation
 Conduite d'entretien auprès des personnes en souffrance psychique : perfectionnement
 Dépression : comment mieux la connaître ?
 Précarité et souffrance psychique
 Prévention du suicide : évaluation du risque et intervention
 Relation avec les personnes souffrant de troubles psychiques
 Santé mentale : approche de la personne
 Santé mentale : attitudes et limites des professionnels
 Schizophrénie : interventions sur le syndrome déficitaire
 Schizophrénie : Interventions sur les idées délirantes et les hallucinations auditives
 Trouble de la personnalité borderline : initiation à la TCD

Troubles bipolaires : initiation
 Troubles de la personnalité : approche de la personne
 Troubles graves du comportement alimentaire
 Troubles psychotiques : initiation

Déficience intellectuelle, autisme et troubles psychiques

Autisme : initiation
 Autisme : stratégies éducatives
 Déficience intellectuelle, troubles du spectre autistique et troubles psychiatriques associés chez la personne adulte
 Déficiences intellectuelles : initiation
 Epilepsie et déficience intellectuelle
 Evaluation des personnes avec autisme et/ou déficience intellectuelle à l'âge adulte : quels outils ?
 Handicap psychique : initiation
 Traitements psychotropes



Soins

Accompagnement des patients-clients et des proches

Accompagnement de la personne en fin de vie et de ses proches

Accompagner les parents touchés par un deuil périnatal

Nouveauté: Groupe Balint: Formation à la relation soignant-soigné

Nouveauté: Introduction à l'éducation thérapeutique du patient

Proche aidant: quel partenariat ?

Relation d'aide et soutien aux familles



Pratiques des soins

Nouveauté: Atelier:

Communication thérapeutique

Atelier - journée: stomies digestives et urinaires, PEG (Percutanée Endoscopique Gastrostomie) et jejunostomies

Atelier: Dialyse péritonéale (DP) niveau 1

Atelier: Dialyse péritonéale (DP) niveau 2

Atelier: soins de trachéotomie

Communication thérapeutique - Concepts de base - Niveau I - 1A



Communication thérapeutique - Niveau I - 1B - Outils de communication thérapeutique

Communication thérapeutique en pédiatrie - Concepts de base - Niveau I - 1A

Communication thérapeutique en pédiatrie - Outils de communication et mise en pratique - Niveau I - 1B

DAVI et PICC Line

Devenir Référent BLS pour son service

Escarres et bandages: autonomie de l'aide en soins dans la prévention

Escarres: nouvelles approches dans la prévention et les soins

Evidence based nursing (EBN) et Evidence based practice (EBP) dans les soins

Healing Touch: une approche novatrice pour prendre soin de soi

Massages de confort au quotidien

Mesures de contrainte et pratique de soins

PBLS - Réanimation cardiopulmonaire pédiatrique de base

Nouveauté: Plaies: évaluation et prise en soin

Premiers secours

Rééducation de la main à la garde

Relaxation: technique appliquée aux patients

Soins palliatifs et douleur: rôle de l'aide en soins

Soins palliatifs: sensibilisation

Tétraplégie, paraplégie: actualisation des pratiques

Transferts: les réaliser avec la participation active du patient

Ulcères veineux et artériels: stratégie de soins

Escalade thérapeutique



Santé, soins et handicap

Handicap mental: approche de la prise en soins lors de problèmes somatiques

Handicap mental: comment identifier la douleur et la traiter

Handicap mental: comprendre pour mieux soigner

Handicap mental: pathologies somatiques associées

Handicap mental: soins bucco-dentaires et mobilisation



Spécificités de prise en soin

Allaitement: conseils et suivi à la maternité et à domicile

Nouveauté: Dénutrition - Nutrition: prise en soin

Diabète type 1 et 2: lorsque la maladie arrive à l'âge adulte

Diabète type 1: accompagner à tous les âges de la vie.

Douleur chronique

Douleur induite

Douleur: l'évaluer et la soulager ensemble

Formation continue formateurs MEOPA

Image corporelle dans le soin

Incontinence urinaire: prise en soin multidisciplinaire

Insuffisance cardiaque et respiratoire: mise à jour

Insuffisance rénale chronique: soins infirmiers

Maladies neurologiques: mise à jour

Médicaments: fiabilité de la dispensation

MEOPA

Mesures d'hygiène et de prévention des infections

Obésité de l'enfant: programme contrepoids® pour la prévention et le traitement

Obésité: prise en soin

Ostéoporose: prévention et traitement

Radioprotection - sensibilisation lors des examens de radioscopie

Sensibilisation des soignants à la problématique de la sexualité chez les patients atteints de cancers

Séropositivité, VIH/sida: prise en charge

Nouveauté: Soins aux personnes victimes d'un AVC: phase aiguë

Nouveauté: Soins aux personnes victimes d'un AVC: phase de réadaptation

Soins infirmiers en oncologie
START4NEO

Tabac: prise en charge médicale des patients fumeurs

Trachéotomie, trachéostomie: prise en soin

Social, éducatif et réinsertion professionnelle



Accompagnement social et enjeux politiques: quels positionnements professionnels possibles?

Aide sous contrainte ou comment aider une personne qui ne demande pas à l'être

Approche cognitivo-comportementale dans la relation d'aide

Ethique et travail social

Illettrisme dans la relation: reconnaître, orienter, motiver

L'empathie, pour les professionnels de la relation d'aide

Mesure d'insertion Agence-trt: outils de diagnostic et plan d'action « employabilité »

Mesures OFPC: parcours de formation et de qualification des adultes

Mesure Réalise: « se former par la pratique »

Projet personnel ou projet professionnel: quelle réinsertion pour un public précarisé?

Réseau social genevois: panorama

Techniques relationnelles

Nouveauté: Accueil: efficacité et qualité

Nouveauté: Agilité professionnelle

Bases de la médiation

Collaboration en équipe

Communication constructive

Communication et collaboration dans la diversité

Communication Non Violente

Nouveauté: Conduite d'entretien

Nouveauté: Créativité et invention dans la relation au quotidien

Distance et proximité dans la relation

Entretien motivationnel: motiver pour préparer le changement

Nouveauté: Exploration de sa posture relationnelle

Humour: un autre regard dans la relation

Initiation à l'attitude coaching

Mieux se connaître pour mieux communiquer

Négociateur gagnant-gagnant

Négociateur: stratégies, enjeux et complexité

Oser le feedback

Penser, voir et agir systémique

TG Travail groupal: Introduction

TGA: Travail groupal analytique

TGA Travail groupal analytique: supervisions didactiques



Formation digitale

Les HUG proposent une offre de formation digitale dont vous trouverez ci-dessous les principales réalisations disponibles sur votre Espace Carrière.

Anatomie et physiologie cardiaque – 30 min

Anatomie et physiologie respiratoire – 1h30

BLS HUG - Soins immédiats en réanimation – 30 min

Défibrillateur Zoll AED 3 – 30 min

Echelle de Braden – 15 min

Les soins palliatifs, l'affaire de tous – 30 min

Sensibilisation à la gestion de projets HUG – 20min

La violence n'est pas une fatalité: e-learning – 30 min

Utilisation des opiacés – 30 min

Vigigermé – 45 min

Pour tout développement de solutions digitales et e-learning, contactez Paul Tairraz.



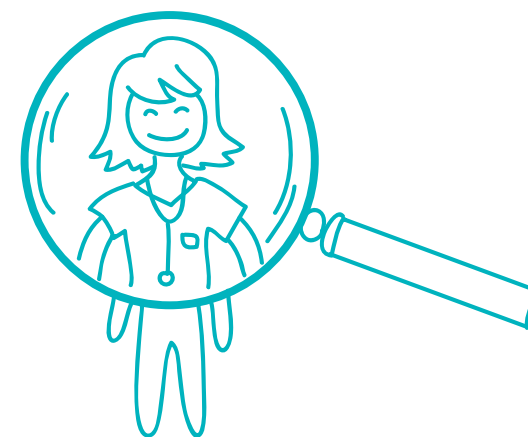
Formation sur mesure

Les formations sur mesure (ou action) sont conçues et organisées à la demande des hiérarchies et des RRH des départements ou directions auprès du chargé de formation répondant pour ledit département.

Ces formations ont pour objectif de répondre à une problématique spécifique au travers du **développement de compétences collectives et individuelles des collaborateurs**.

Ces formations sont sous la responsabilité du **chargé de formation** tant d'un point de vue pédagogique, financier, administrative et logistique. Celui-ci exerce un rôle de conseil et d'expertise pédagogique en récoltant les besoins du public-cible, en prenant en compte le contexte de travail et les contraintes de l'équipe, de manière à concevoir le dispositif pédagogique adéquat et de mesurer si la formation constitue la réponse/l'orientation adéquate en regard des besoins analysés

Les demandes de formation sont initiées par le responsable hiérarchique en lien avec le responsable des ressources humaines via un formulaire accessible sur l'Intranet (rubrique Formulaires institutionnels, domaine Ressources Humaines).



Chaque département dispose d'un-e chargé-e de formation :
www.intrahug.ch/activites/charge-e-de-formation

Supervision individuelle ou d'équipe

La supervision s'adresse à des personnes, des groupes ou des équipes. En s'appuyant sur des situations concrètes et quotidiennes, elle offre la possibilité de réfléchir sur le fonctionnement professionnel.

Elle a pour but

- **l'amélioration des compétences professionnelles** en lien avec les prestations offertes, le contexte, les relations avec les bénéficiaires et l'équipe de professionnels: le supervisé renforce la conscience de lui-même, de ses actes, de ses responsabilités, de son engagement, de sa volonté à coopérer et de sa capacité à créer des liens interpersonnels.

- **le développement professionnel et personnel** ainsi que l'acquisition de compétences psychosociales. Elle amène le supervisé à s'interroger sur ses attitudes, ses paroles, ses perceptions, ses émotions et ses actions. Elle aide à développer la lucidité et la prise de distance afin de mieux gérer les situations complexes.

- **de favoriser l'intégration de l'expérience et l'assimilation des apports théoriques**

Modalités pratiques

La supervision découle d'une demande initiée soit par le collaborateur, soit par une équipe par l'intermédiaire du responsable hiérarchique. Ce dernier adresse une demande à le ou la chargée de formation répondante pour le département. Sur cette base, le Centre de formation et de compétences conçoit et gère la prestation de supervision.



Coaching pour cadres

Le coaching est un accompagnement professionnel personnalisé réservé aux cadres, qui vise en priorité la conduite et l'accompagnement au changement, ainsi que le développement des compétences managériales.

Le coaching a pour objectif d'aider les managers à définir et à prendre des mesures vers la réalisation de leurs visions, de leurs objectifs professionnels et personnels. Pour cela, un processus de questionnement ainsi que des outils concrets sont utilisés pour créer une prise de conscience et de responsabilité du client.

Le coaching est individuel et peut avoir lieu à différents étapes de vie professionnelle (prise de poste, changement d'équipe, conduite de projets complexes, etc.).



Modalités pratiques

Le coaching découle d'une demande initiée soit par le cadre, soit par son responsable hiérarchique qui s'adresse à Sophie Soncini. Le coaching découle d'une demande initiée par le cadre, par son responsable hiérarchique ou son responsable ressources humaines qui s'adresse à Sophie Soncini, répondante pour la formation des cadres.

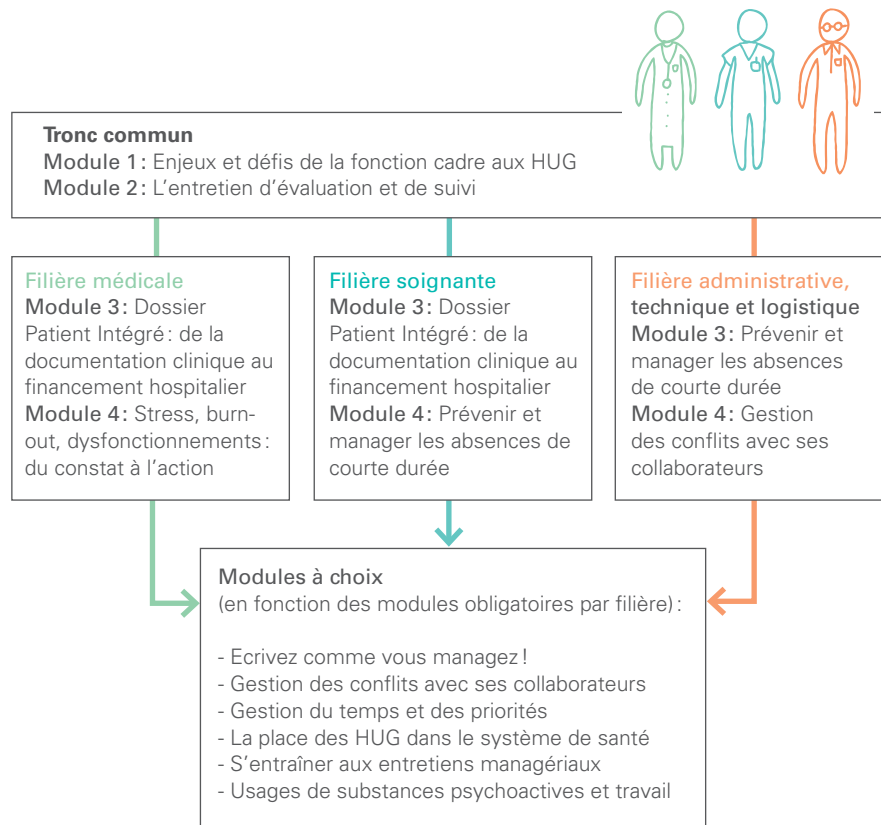
Son rôle est de conseiller les mandants sur la mise en œuvre d'une prestation de coaching et d'en garantir le bon déroulement.

Formation pour les cadres

Initiation au management

Endosser une posture managériale, encadrer une nouvelle équipe, assumer des nouvelles responsabilités confiées constituent les différents volets du cursus «Initiation au management».

Ce cursus comporte 4 modules obligatoires et 1 module à choix selon votre filière professionnelle.



Cadre confirmé

En tant que cadre au bénéfice d'une certaine expérience et devant assurer des activités polyvalentes allant de la gestion d'équipe à la gestion de projet, une offre de formation vous est proposée afin de développer ou perfectionner vos compétences managériales.

<p>Offre de formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cycle de conférences et ateliers sur des pratiques managériales tout au long de l'année • Voyage au cœur des soins (pour les cadres supérieurs administratifs, logistiques et techniques) • Gestion des stocks : initiation (filière soignante) • Médicament: fiabilité de la dispensation – rôle du cadre (filière soignante) • Dossier Patient Intégré: promotion de la documentation clinique par les responsables d'équipe de soins (filière soignante) 	<p>Cursus</p> <p>Cursus en négociation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cycle 1: Négocier au lieu de céder, contre-attaquer ou abandonner ! • Cycle 2: L'agilité du négociateur face aux situations de blocage • Cycle 3: Négocier avec soi-même pour mieux négocier avec les autres <p>Cursus en gestion de projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projets: e-learning • Méthode HUG de gestion de projet: niveau 2 - initiation • Expert en management de projets • Gestion de projets complexes 	<p>Formations postgrade en partenariat entre les HUG, la GSEM et la Faculté de médecine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificate of Advanced Studies (CAS) en Management de proximité dans les institutions de santé – 15 crédits ECTS • DAS Qualité et sécurité des soins: dimensions managériales – 30 crédits ECTS • Diploma of Advanced Studies (DAS) en Management de proximité dans les institutions de santé – 30 crédits ECTS • Master of Advanced Studies (MAS) en Management de proximité dans les institutions de santé – 60 crédits ECTS <p>Plus de renseignements sur le site: http://sante.unige.ch</p>
---	--	--

Formations certifiantes et diplômantes



Formations spécialisées en soins

Le **Centre de formation et compétences**, propose de nombreuses spécialisations destinées aux professionnels de la santé. Elles visent à accroître leurs compétences dans des contextes de soins à hautes responsabilités, exigeant une maîtrise accrue de la pratique clinique et de grandes qualités relationnelles. Les certifications et diplômes sont reconnus à un niveau suisse et/ou institutionnel.

Certificats et diplômes HES-SO organisés en partenariat avec les HUG et d'autres institutions

Certificate of Advanced Studies (CAS); minimum 100 heures de cours, de 10 à 15 crédits ECTS
Diploma of Advanced Studies (DAS); minimum 300 heures de cours, de 30 à 40 crédits ECTS

CAS HES-SO en psychiatrie clinique et santé mentale en partenariat avec la Heds Genève

100 heures de cours
10 crédits ECTS
Rentrée prévue: mars 2019

DAS HES-SO en psychiatrie clinique et santé mentale, en partenariat avec la Heds Genève

300 heures de cours
30 crédits ECTS
Rentrée prévue: 2020

CAS HES-SO en soins de cardiologie, en partenariat avec la HEdS Fribourg et le CHUV

167 heures de cours / 2 à 3 jours de cours par mois / sur 24 mois / 15 crédits ECTS
Rentrée prévue: mai 2019

CAS-DAS HES-SO Formations en santé de l'enfant, de l'adolescent et de la famille en partenariat avec la Heds Genève

CAS / 14 crédits ECTS - DAS / 35 crédits ECTS
Rentrée prévue: février 2019

CAS HES-SO Démences et troubles psychiques de la personne âgée, en partenariat avec la Heds (imad & HUG)

15 crédits ECTS
Rentrée prévue: septembre 2019

CAS en oncologie et soins palliatifs en partenariat avec la Heds Genève

150 heures de cours / 2 à 3 jours de cours par mois / sur 9 mois / 15 crédits ECTS
Rentrée prévue: septembre 2019

DAS en oncologie et soins palliatifs (ouverture pour 2018)

30 crédits ECTS
28 janvier 2019

Etudes post-diplômes EPD ES

Titres délivrés par le Secrétariat d'Etat à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation - SEFRI

Durée: 24 mois
Rentrée prévue: janvier 2019

Diplôme d'expert en soins - EPD ES

Ces formations sont réservées aux collaborateurs des HUG et d'autres établissements hospitaliers de Suisse romande (sous certaines conditions). Pour de plus amples renseignements: sform@hcuge.ch

- Soins d'anesthésie EPD ES
- Soins d'urgence EPD ES
- Soins intensifs adultes EPD ES
- Soins intensifs pédiatriques et néonatalogie EPD ES

Formation post-diplôme d'infirmière

Reconnaissance suisse auprès de l'Association Suisse des infirmières et infirmiers - ASI

Formation post-diplôme d'infirmière dans le domaine opératoire

Durée: 24 mois
Rentrée prévue: 2020



INFO

Vous retrouverez ces formations sur la page internet des HUG

Certificats délivrés par les HUG
Certificat post diplôme: urgences gynéco-obstétricales, en partenariat HUG-CHUV

Durée: 25 jours de cours organisés en sessions de 2 à 3 jours et 4 jours de stages, sur 12 mois
Rentrée prévue: mai 2019

Certificat: Soins continus

Reconnu au niveau national par l'oda-santé
Durée: 30 jours de cours, répartis sur 12 mois
Rentrée prévue: janvier 2020

Formations post-grades au sein de la faculté de médecine et/ou de l'université de Genève

CAS

CAS - Colposcopie et pathologie cervico-vaginale et vulvaire

Crédits ECTS: 10

CAS - Informatique médicale

Crédits ECTS: 10

CAS - Qualité et sécurité des soins: dimensions opérationnelles

Crédits ECTS: 12

Prochain cycle:

9 janvier 2019 - 30 juin 2019

CAS - Sexologie clinique

Crédits ECTS: 25

Rentrée prévue: 2020

CAS en Santé en milieu pénitentiaire

Crédits ECTS: 16

Rentrée prévue:

avril 2019 - septembre 2020

DAS

DAS - Management of Clinical Trials

Crédits ECTS: 32

Rentrée prévue:

septembre 2018 - mai 2019

DAS - Qualité et sécurité des soins: dimensions managériales

Crédits ECTS: 30

Rentrée prévue:

août 2018 - octobre 2019

DAS - Psychothérapie systémique

Crédits ECTS: 41

Rentrée prévue:

janvier 2019 à décembre 2021

CAS / DAS

CAS - Education thérapeutique du patient

Crédits ECTS: 14

Première année de tronc commun avec le DAS

Rentrée prévue:

octobre 2018 - mai 2019

DAS - Education thérapeutique du patient - DIFEP

Crédits ECTS: 30

Première année de tronc commun avec le CAS

Rentrée prévue:

octobre 2018 - mars 2020

CAS - Recherche clinique orientée patients

Crédits ECTS: 16

Rentrée prévue: juin 2019

CAS - Stratégies cognitives et comportementales de la relation thérapeutique

Crédits ECTS: 25

Rentrée prévue: juin 2021

DAS - Psychothérapie cognitivo-comportementale

Crédits ECTS: 47

Rentrée prévue: 2020

MAS

MAS - Toxicology

Crédits ECTS: 90

Rentrée prévue: juin 2020

MAS - Pharmacie hospitalière

Crédits ECTS: 180

Rentrée prévue:

janvier 2019 - juin 2021



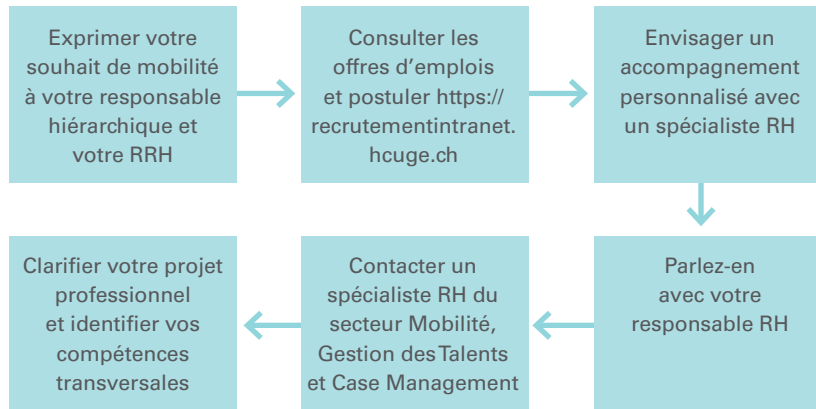
Mobilité professionnelle

être acteur de sa carrière est un facteur de succès

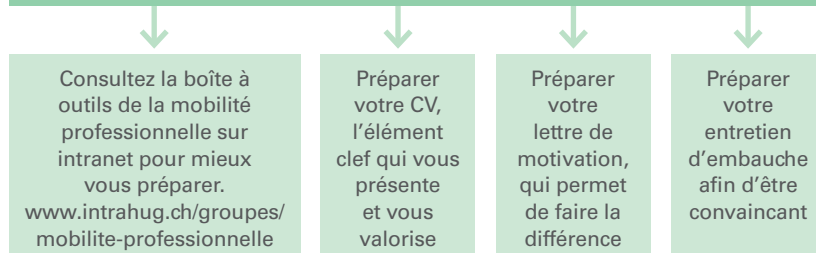
La mobilité professionnelle est un enjeu majeur pour les HUG et consiste à favoriser toutes les possibilités de développement professionnel des collaborateurs.

Les spécialistes RH du **Secteur Mobilité & Gestion des Talents** ont pour mission d'accompagner les personnes dans leur développement professionnel et de les conseiller dans la construction de leur parcours, tout en collaborant étroitement avec les hiérarchies et les Responsables Ressources Humaines.

Comment initier un processus de mobilité ?



La préparation une étape clef de votre mobilité professionnelle



Pour vous soutenir dans vos démarches de mobilité inscrivez-vous aux formations dédiées

CONTENU ET OBJECTIFS

Mobilité professionnelle : identifier et valoriser vos compétences

Valoriser mon CV et préparer mon entretien d'embauche

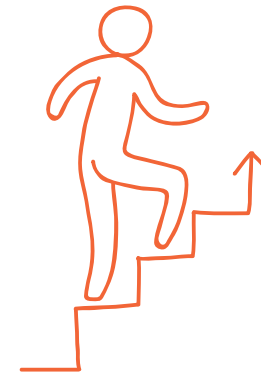
Mieux se connaître pour valoriser son parcours professionnel. Identifier ses compétences transversales

Préparer un CV attractif et se préparer à un entretien d'embauche

Entamer une réflexion sur ses propres compétences : comment les définir et les mettre en mot ?

Préparer un dossier de candidature attractif. Savoir se renseigner en amont sur les attentes d'un poste. Se préparer à un entretien d'embauche

Pour consulter cette offre de formation et vous inscrire connectez-vous à votre Espace Carrière



Pour de plus amples informations

L'équipe mobilité met à votre disposition une « boîte à outils » assortie de conseils à l'adresse suivante : <http://www.intrahug.ch/groupes/mobilite-professionnelle>

Informations et contacts

Accueil, renseignements et conseils

L'accueil est à l'écoute des collaborateurs des HUG pour les renseigner et répondre à leurs questions, notamment administratives et organisationnelles, du lundi au vendredi de 8h00 à 17h30, sans interruption.

Centre de formation et compétences des HUG Hôpitaux universitaires de Genève

Domaine de Belle-Idée
Bâtiment Les Grands Bois/les Chênes
1226 Thônex
022 305 57 00
formation@hcuge.ch

Chargé-e de formation

Afin de répondre au mieux à vos demandes, trois secteurs de formations existent

>> secteur de formation initiale : stages et apprentissage

>> secteur des formations spécialisées en soins
Pour répondre à ces défis, une équipe pédagogique est à votre disposition pour 5 secteurs : Soins d'anesthésie, Soins d'urgence, Soins intensifs adultes et Soins intensifs pédiatriques et néonatalogie et bloc opératoire.

>> secteur de la formation continue
Pour chaque département, direction et filière, un-e chargé-e de formation a été nommé pour répondre à vos besoins et être en lien direct avec les répondants des différentes filières professionnelles. La liste se trouve sur l'intranet.

**Centre de formation
et compétences
Hôpitaux universitaires
de Genève**

Domaine de Belle-Idée
Bâtiment les Grands Bois
Bâtiment les Chênes
Chemin du Petit-Bel-Air 2
1226 Thônex
022 305 57 00
formation@hcuge.ch

Accès

Bus 1, 9 et 31
arrêt « Petit-Bel-Air »
Bus 1 et 31
arrêt « Belle-Idée-Chênes »

Belle-Idée

- 9** Admissions - Aubier
- 29** Auriaguerra
- 25** Aumôneries, Chapelle - Le Léman
- 10** Bât. Alpes : UPDM (HDJ et consultation)
- 13** Bât. Cèdres - Laboratoire du sommeil
- 50** Bât. Champs : Blés - Mais - Colza - Seigle
- 17** Bât. Chênes : UTHA - INTERA (EPI)
- 2** Bât. Erables
- 26** Bât. Jura : Lison - Doubs - Seran
- 18** Bât. Lilas
- 3** Bât. Magniolias (Crèche)
- 14** Bât. Marronniers : Alizé - Mistral
- 21** Bât. Platanés : gériatrie et soins palliatifs communautaires
- 6** Bât. Salève
- 31** Bât. Seymaz
- 19** Bât. Tilleuls
- 11** Bât. Voirons
- 22** Centrale de traitement du linge
- 27** Centrale thermique
- 8** Centre de direction - Accueil **i**
- 16** Centre de formation - Les Grands-Bois
- 1** Club
- 4** Comptines
- 37** Espace Abraham Joly
(Centre Nicolas Bouvier - Bistro)
- 80** Hôpital des Trois-Chêne
- 12** Laboratoires
- 20** Restaurant l'Étang **ll**
- 28** Services généraux
- 92** Unité Glycines 1 et 2
- 91** Unité Silons 1 et 2

