

PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS

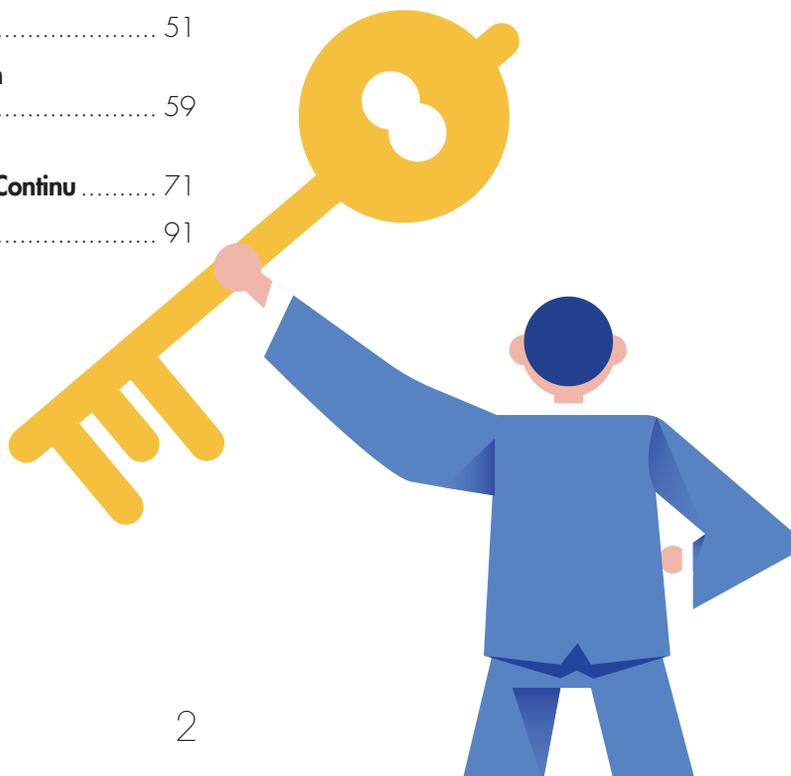


2019

www.anfh.fr

SOMMAIRE

Le mot du délégué	3	FORMATIONS QUALifiantES	99
Présentation générale de l'ANFH	4	PREPARATIONS CONCOURS + FAE	105
Les services destinés aux établissements	5	LES ACTIONS COORDONNÉES	111
ACTIONS DÉPARTEMENTALES		INFOS	
AUDE	9	Rencontres et journées ANFH	132-133
GARD	15	Inscriptions	134
HÉRAULT	21	CONTACTS	136
LOZÈRE	27	Plan d'accès	137
PYRÉNÉES-ORIENTALES	33		
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	39		
ACTIONS RÉGIONALES			
Dispositif d'accompagnement des compétences clés	45		
Itinéraire de formation des personnels d'encadrement	51		
Dispositifs de professionnalisation des métiers administratifs	59		
DPC			
Le Développement Professionnel Continu	71		
Formations PRODIG	91		



LE MOT DU DÉLÉGUÉ

Des chiffres et des lettres ?

89 thèmes de formation, 143 sessions et 1200 départs potentiels, formations qualifiantes, certifiantes GHT, DPC, MOOC, FOAD, Serious Game, RGPD...

Autant de chiffres qui démontrent la quantité de l'offre du PRA 2019 et autant de mots qui en définissent la qualité, la variété et l'actualité.

Pour autant résumer le Programme Régional d'Activité à ces données contribuerait à oublier l'essentiel, à savoir le projet politique qui porte ce programme.

Un projet fondé sur des valeurs de mutualisation, de paritarisme et de proximité qui garantissent un accès à la formation pour le plus grand nombre et une réponse au plus près aux besoins des agents et des établissements tant par les thèmes abordés que par leur localisation.

La réforme territoriale qui prendra effet pour l'ANFH en 2019 avec de nouvelles instances et une gouvernance au niveau de l'Occitanie a vocation à conforter ces valeurs et ce projet collectif.

Nasser Ihamouchène
Délégué Régional



PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

SA RAISON D'ÊTRE

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents, mais aussi **proposer aux établissements et aux agents** les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité. Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui **une référence** en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

- **PARITARISME**

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

- **PROXIMITÉ**

Fort de un maillage territorial serré de 26 délégations régionales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

- **SOLIDARITÉ**

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

ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique 2016-2019 construit autour de trois axes. Il s'appuie sur une analyse de l'environnement et des évolutions prévisibles à court terme pour la communauté hospitalière publique: DPC, développement des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), réforme de la formation... Il s'agit, entre autres, de **soutenir l'accès à la formation des professionnels** qui en sont le plus éloignés (acquisition de compétences-clés pour les bas niveaux de qualification), de **poursuivre** le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'**encourager la diversification** des modalités pédagogiques au sein de la FPH (particulièrement celles recourant aux technologies numériques) et de **développer les services en ligne**.

LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

SE FORMER | SE RÉALISER

Soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

ANTICIPER | SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies d'établissements de la Fonction publique hospitalière.

CONNECTER | PARTAGER

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la Fonction publique hospitalière.

LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site **ANFH.fr**. Cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation. La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions...). Favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

Outil de commande en ligne de formations ANFH

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

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a lancé une mise en concurrence pour l'acquisition d'un outil de commande en ligne permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS

LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

GESFORM Évolution mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents va remplacer GESPLAN et GESFORM. Interface en temps réel, elle permettra de **faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle**.

DATADOCK

Les instances de l'ANFH ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à **favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation**. DATADOCK contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de l'ANFH font appel.

L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales «clés en main» pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

- **La Lettre de l'ANFH**

L'ANFH diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, La Lettre de l'ANFH, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux publics. Les numéros de La Lettre de l'ANFH sont disponibles sur **ANFH.fr**.

- **Informer les agents et les établissements**

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



- Des guides pour les acteurs de la formation

Coordination de la formation dans les GHT

Dans le cadre de la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), l'ANFH propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF

Ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

Un guide sur l'éligibilité

Ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

Un guide des métiers

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

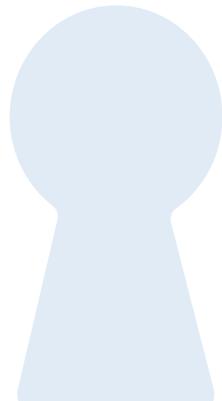
L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'ANFH.fr, rubriques «Kiosque» et «Sur le web».

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

Le dispositif Multi + permet aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel, de repérer les étapes-clé d'une carrière au sein de la Fonction publique hospitalière et de développer une culture commune. Elle a été enrichie d'une plateforme de formation en ligne pour améliorer l'interactivité avec le groupe et la mise à jour des contenus.



PLUS D'INFOS
www.anfh.fr



LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS

Mise en œuvre de la réforme territoriale

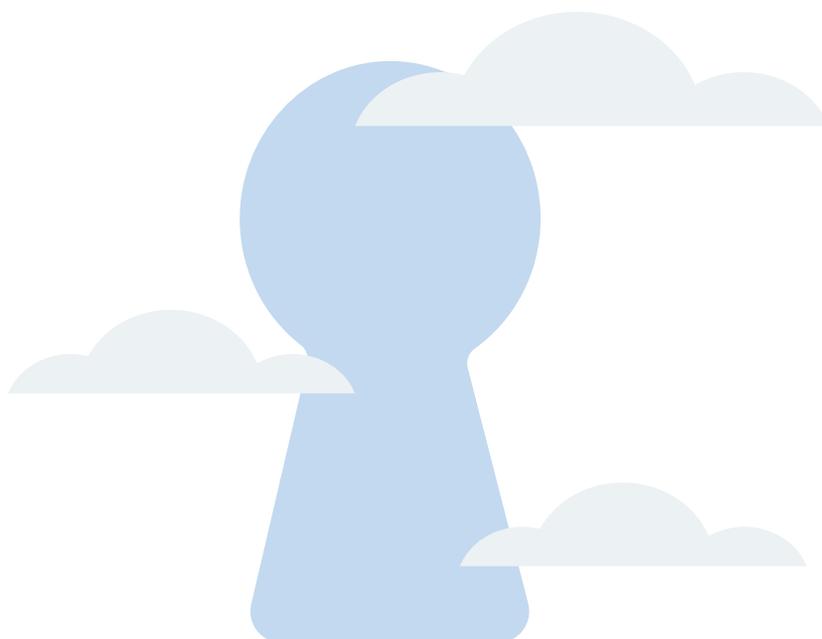
La réforme territoriale réunissant les régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon entre en vigueur en 2019 à l'ANFH.

Cette réforme entraîne des conséquences essentiellement au niveau de la gouvernance politique des délégations régionales concernées.

A ce stade, l'offre de formation régionale, proposée dans nos catalogues, reste territoriale. Toutefois, nous sommes d'ores et déjà en mesure d'ouvrir nos offres respectives. Dans ce cadre, le **catalogue Plan d'Actions Régionales» de la délégation régionale Midi-Pyrénées est ouvert aux inscriptions des agents hospitaliers relevant du territoire du Languedoc-Roussillon**. Il est consultable sur le site internet région midi-pyrénées.

Vous souhaitez inscrire un agent à une action de formation régionale proposée par l'ANFH Midi-Pyrénées ?

Il vous suffit d'envoyer un mail midi-pyrénées@anhf.fr copie f.bocquel@anhf.fr, on se chargera de faire le nécessaire.



ACTIONS DÉPARTEMENTALES

Formation de formateur interne.....	p. 10
Distance professionnelle.....	p. 11
HACCP.....	p. 12-13
IDE coordinateur en EHPAD.....	p. 14



FORMATION DE FORMATEUR INTERNE

L'intégration de la validation des acquis de l'expérience dans la formation, le développement des nouvelles technologies en informatique et en enseignement à distance, le développement des nouveaux modes d'apprentissage, l'évolution de la formation professionnelle avec la GPMC et le Développement Professionnel Continu nécessitent une adaptation des acteurs amenés occasionnellement à animer des sessions de formation dans leurs établissements.

Le formateur occasionnel n'est pas seulement chargé de dispenser des formations mais il est engagé dans une démarche d'ingénierie pédagogique, qui nécessite une bonne connaissance des problématiques du terrain, et du système de santé dans lequel il évolue. Il doit présenter des compétences organisationnelles, pédagogiques et relationnelles.

Objectifs

- Identifier les concepts clés de la pédagogie pour adulte
- Concevoir efficacement un module de formation
- Animer un module de formation

Programme

JOURS 1 ET 2 : Concevoir un module de formation

Acquérir les notions de base en pédagogie des adultes :

- Les 4 phases de l'apprentissage
- Les principes fondamentaux de la pédagogie pour adulte
- Les conditions d'apprentissage chez l'adulte

Elaborer un module de formation

- L'identification d'objectifs généraux / opérationnels / pédagogiques
- Le choix des contenus
- La panoplie des méthodes pédagogiques
- Les vérifications pédagogiques

Travail d'intersession : adaptation du fil rouge et préparation à l'animation d'une séquence de formation

JOURS 3 ET 4 : Animer un module de formation

Savoir animer un module de formation:

- Les 3 fonctions de l'animateur
- La gestion des comportements individuels et collectifs
- Les situations difficiles en formation

Animer des séquences de formation:

- Mise en situation et débriefing

Savoir évaluer une session de formation:

- Les 4 niveaux de l'évaluation
- Questionnaire d'évaluation à chaud/à froid
- Questionnaire de satisfaction rempli par l'évalué et l'évaluateur

4 jours

Publics : Tout public

Dates : 04-05 mars et 04-05 avril 2019

Lieu : CH CARCASSONNE

Date limite d'inscription : 01 janvier 2019

Organisme : CAPITAN

DISTANCE PROFESSIONNELLE

La qualité des relations entre les professionnels, avec le patient ou résident et avec sa famille ou ses proches est considérée comme un élément clé d'une démarche de bienveillance en établissement. Ce constat est particulièrement vrai concernant l'accompagnement des personnes vulnérables en établissement médico-social qui ancre les professionnels dans des schémas récurrents, des situations chroniques qui viennent perturber les repères habituels en matière de distance professionnelle.

Objectifs

- S'inscrire dans le processus de formation
- Appréhender les attitudes et comportements dans une relation d'accompagnement
- Définir et localiser la distance professionnelle
- Développer leur capacité d'être à l'écoute et s'entraîner aux techniques d'écoute active
- Acquérir des repères théoriques et des outils pour établir une distance professionnelle
- Appréhender la distance relationnelle sous l'angle de l'éthique
- Evaluer la formation

Programme

- Rappels sur la relation d'aide : définition et principes. Les attitudes fondamentales :
- L'authenticité et la congruence
- L'acceptation et la considération positive inconditionnelle de l'autre
- La neutralité bienveillante
- L'empathie
- La confiance

La non-directivité.

Etude de ses attitudes Transfert et contre-transfert, attitudes et contre attitudes dans l'accompagnement.

Les différents registres de l'écoute. Les images mentales (l'appropriation et le filtre interprétatif).

Les différents niveaux de la reformulation. Facilitateurs de l'expression.

La communication verbale et non verbale : ses aléas, quiproquos, fonctionnement dans l'imaginaire.

La notion de justesse dans l'espace et le temps de l'accompagnement.

Aspects proxémiques, enjeux identificatoires, réglages divers. Besoin, demande, désir : trois registres à l'œuvre.

Espaces transitionnels (Winnicott) et distanciation. Les figures du tiers à l'institution des résonances aux résistances.

Repérage du fonctionnement en miroir des opérations défensives.

Ce que parler veut dire : les différentes fonctions de la parole.

La gestion de la rencontre. Les stratégies d'adaptation à son interlocuteur.

La maturité émotionnelle du soignant. La compréhension de soi.

La valorisation de l'interlocuteur. La relation de confiance.

Gestion des émotions envisagées comme ressources pour un changement.

Le positionnement éthique.

Clarification des notions.

3 jours

Publics : Personnel éducatif – soignant – administratif - technique

Dates : 08-09-10 janvier 2019

Lieu : CH CARCASSONNE

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

Organisme : INFIPP

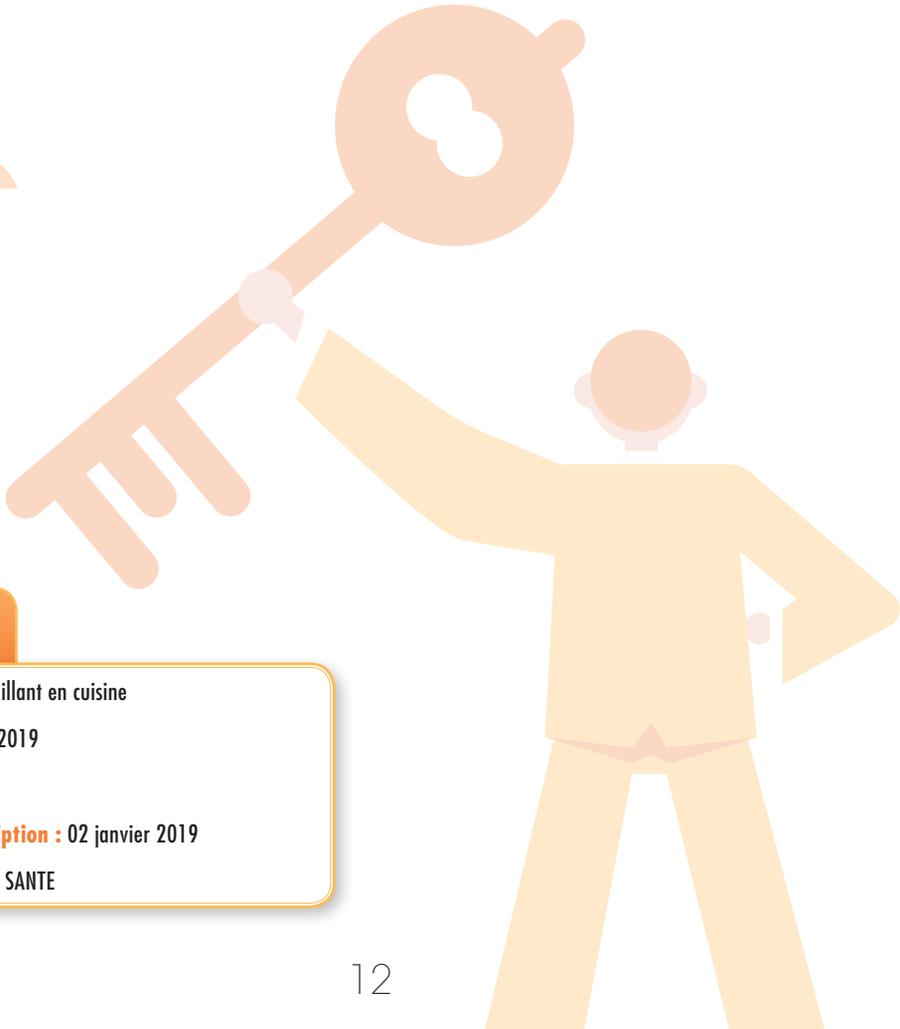
HACCP

La qualité de la prestation, les aspects diététiques et nutritionnels et le respect de la réglementation relative à la sécurité sanitaire constituent aujourd'hui les objectifs principaux de l'organisation de la restauration.

C'est pourquoi, se préoccuper d'hygiène alimentaire c'est d'abord, se conformer aux exigences réglementaires mais également répondre aux attentes des patients/résidents : la fonction restauration est très importante car le repas fait partie intégrante du soin et doit rester un moment privilégié ; il est également un élément primordial pour l'image de l'établissement.

Afin de mettre en place les configurations organisationnelles qui concilient au mieux qualité, diététique, hygiène et sécurité (système H.A.C.C.P), les établissements mettent en place des actions d'évaluation et d'amélioration de la fonction restauration.

Dans le cadre de la nouvelle réglementation européenne 'le Paquet Hygiène', la mise en place d'un Plan de Maîtrise Sanitaire (P.M.S.) est indispensable pour s'assurer d'une maîtrise des aspects sanitaires. Une bonne maîtrise de la démarche HACCP par les agents de la cuisine et de la logistique restauration est donc incontournable et ce, afin de construire le P.M.S demandé par les autorités compétentes, et rendre le système plus performant dans ses aspects opérationnels.

A stylized illustration of a person in a light orange uniform holding a large, oversized key. The key is also light orange and has a circular head with a white keyhole. The person is standing with one hand on their hip, looking towards the key. The background is white with a few light orange clouds on the left.

2 jours

Publics : Agent travaillant en cuisine

Dates : 13-14 mars 2019

Lieu : CH NARBONNE

Date limite d'inscription : 02 janvier 2019

Organisme : FORMA SANTE

Objectifs

- Rappeler les enjeux de la restauration
- Préciser le contexte réglementaire
- Evaluer les bonnes pratiques de production : les pré-requis du Plan de Maitrise Sanitaire
- Connaître le risque sanitaire lié à la manipulation et la transformation des aliments
- Maitriser le processus de transformation des produits alimentaires
- Elaborer un pré-diagnostic de l'application de la norme HACCP de son établissement
- Mesurer la pertinence documentaire
- Rendre le système documentaire opérationnel
- Concevoir des outils d'autocontrôle simples, faciles à mettre en œuvre
- Aborder sereinement une visite des services de contrôle
- Etre sensibilisé aux situations de crise et adopter la bonne posture

Programme

- **1.** La notion de qualité en restauration collective
- **2.** Les nouvelles exigences règlementaires
- **3.** Les principales règles d'hygiène
- **4.** La transformation des produits alimentaires
- **5.** Bilan et synthèse des acquis de la journée 1
- **6.** La documentation
- **7.** Préparer une visite des services de contrôle
- **8.** Gestion de crise

IDE COORDINATEUR EN EHPAD

Pas toujours bien connue ni reconnue dans sa fonction, sans véritable statut officiel, l'infirmière coordinatrice exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) est pourtant bel et bien un maillon indispensable au sein de ces structures.

Objectifs

Permettre à l'IDE de mieux appréhender son rôle au regard de l'équipe et de l'établissement tout en développant ses compétences en matière d'animation et de coordination d'équipe :

- Connaître le cadre législatif et réglementaire de l'exercice de l'IDE coordinateur en EHPAD *(une séquence en distanciel puis reprise et approfondissement en présentiel)*.
- Savoir communiquer de façon constructive.
- Savoir se positionner en tant qu'animateur d'équipe en EHPAD.
- Préparer un plan d'actions et de suivi dans son établissement.

Programme

Module e-learning inaugural (apprentissage auto-formatif et quizz) :

- Le cadre législatif et réglementaire des EHPAD,
- La réforme de tarification des EHPAD,
- Le statut des EHPAD,
- La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement...

Connaître le cadre législatif et réglementaire de l'exercice de l'IDEC en EHPAD :

- Les rôles et missions des EHPAD,
- Le rôle et la place de l'IDEC,
- Les recommandations de l'ANESM sur la qualité de vie en EHPAD,
- La politique de santé en faveur des personnes âgées

Communiquer de façon constructive (en équipe, avec les résidents / les familles) :

- Les fondamentaux de la communication,
- La pratique de l'écoute active,
- Les attitudes selon Porter,
- La Communication Emotionnelle Non Violente (CNV),
- Les signes de reconnaissance,
- La formulation d'une critique constructive.

Savoir se positionner en tant qu'animateur d'équipe en EHPAD :

- Les différents styles de management,
- La théorie du management situationnel (modèle de Hersey et Blanchard),
- Les stades de développement de l'autonomie chez un professionnel,
- Le concept d'équipe,
- L'animation d'équipe : outils pratiques, leviers et indicateurs de motivation,
- La posture de l'infirmier coordinateur en EHPAD,
- L'articulation du rôle de l'infirmier coordinateur avec les autres professionnels de l'équipe.

Préparer un plan d'actions et de suivi dans son établissement :

- Les outils,
- Les différents axes d'amélioration : technique, organisationnel, social, humain, environnemental...,
- Les moyens et ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs,

Le calendrier de réalisation.

4 jours

Publics : Infirmiers coordinateurs en EHPAD ou faisant fonction

Dates : Module e-learning en amont (1h30-2 heures)
13-14-15 mars et 28-29 mai 2019

Lieu : CH CASTELNAUDARY

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : GRIEPS

ACTIONS DÉPARTEMENTALES

Les spécificités du travail de nuit	p. 16
Comité médical et commission de réforme	p. 17
Le positionnement partagé et juste des professionnels en EHPAD	p. 18-19
Impact de la réforme des retraites dans la FPH sur la gestion des dossiers	p. 20



LES SPÉCIFICITÉS DU TRAVAIL DE NUIT

Gard

Depuis la diffusion en 2010 du rapport du C.E.S.E. sur le travail de nuit, les risques spécifiques liés à cette vacation sont clairement établis et ne sont plus mis en doute : risques physiques et psychologiques en prise directe avec la santé du salarié, risques sociaux et familiaux en lien avec la vie en décalage imposée par les horaires nocturnes, risques professionnels puisqu'il est établi que les salariés vivent une situation d'isolement et de moindre implication dans la dynamique institutionnelle dont résultent bien souvent des conséquences tant individuelles (stagnation de carrière, déperdition de compétences, émoussement du sentiment d'appartenance à un collectif de travail, etc.) que collectives : la qualité et la sécurité des soins sont mises en péril du fait de mauvaises communications et relations inter équipes de jour et de nuit.

Le programme de FTLV ci-après concourt à :

- prévenir les risques et améliorer santé et qualité de vie au travail des salariés exerçant ou allant exercer la nuit,
- améliorer relation et communication entre les équipes de jour et de nuit,
- améliorer la qualité et la sécurité des soins et des accompagnements.

Objectifs

- Identifier tous les risques d'atteinte à la qualité de vie au travail de nuit et à la qualité / sécurité des P.E.C.
- Connaître cadre réglementaire et leviers de prévention des risques a priori.
- Définir une stratégie et des modalités d'amélioration des conditions de travail et pratiques professionnelles de nuit.
- Améliorer communication et efficacité du travail inter équipes.

Programme

- Les spécificités du travail de nuit :
 - Caractéristiques transversales, compétences mobilisées.
 - Risques et effets induits par le travail de nuit.
 - Les éléments de compréhension des risques.
- Les effets de la nuit sur la psychologie humaine et les besoins des personnes hospitalisées / des résidents.
- Le cadre réglementaire du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière.
- Préconisations, mesures préventives des risques et qualité de vie au travail la nuit.
- La cartographie des risques dans son service, à son poste de travail.
- Les situations professionnelles délicates / à haut risque la nuit.
- Circuit d'information et de communication inter équipes jour / nuit, et multidisciplinaire.
- L'implication des salariés de nuit dans la dynamique institutionnelle.

3 jours

Publics : Agents travaillant de nuit qu'ils soient soignants ou non, cadres, médecins du travail

Dates : 10-11-12 avril 2019

Lieu : CHU NIMES

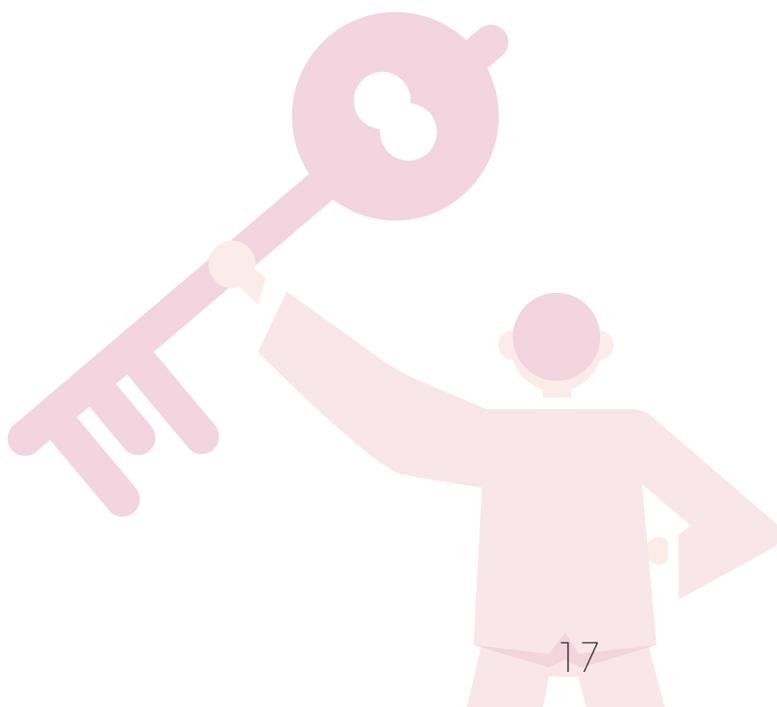
Date limite d'inscription : 31 janvier 2019

Organisme : DEMETER SANTE

COMITE MÉDICAL ET COMMISSION DE RÉFORME



MARCHÉ EN COURS



POSITIONNEMENT PARTAGÉ ET JUSTE DES PROFESSIONNELS EN EHPAD

Gard

L'exercice professionnel en Ehpad pose la question de la rencontre et de l'accompagnement résident, ainsi que de ses proches. Dans ce contexte, le professionnel voit un certain nombre de ses repères ou de ses représentations modifiés voire bouleversés :

La santé n'est pas l'absence de maladie,

La dépendance n'est pas le contraire de l'autonomie,

La finalité des moyens professionnels n'est pas la guérison mais le bien être de la personne...

C'est cette pleine prise de conscience de la singularité de la situation du résident qui va orienter le sens et les moyens de l'action au sein d'un établissement ainsi que la posture professionnelle de ceux qui y exercent.

Les champs émotionnels sont mis à mal et chacun, sans prise de recul, va chercher à se protéger par différents mécanismes, généralement inconscients.

La réglementation en vigueur place le résident au centre des préoccupations, mais face à une équipe en souffrance, l'est-il vraiment ? Comment passer alors des exigences à leur traduction en préservant la qualité de vie au travail des professionnels ? Avec quel mode de pensée, quel raisonnement éthique ? Avec quelle approche opératoire, quels outils ?

Autant de questions auxquelles les équipes doivent répondre pour améliorer la prise en soin des personnes qui leur sont confiés. Cette réflexion les conduira à repenser leur approche de la notion d'éthique.

Objectifs

- Engager la réflexion sur le positionnement professionnel individuel et collectif.
- Poser les bases d'un travail en équipe et les valeurs définies dans le service
- Savoir bien communiquer avec le résident/les familles/l'équipe/la hiérarchie
- Les bonnes pratiques dans le quotidien
- Les relations aux autres dans les situations difficiles
- Reconnaître ses émotions, les gérer, les exprimer

3 jours

Publics : IDE, AS, ASHQ

Dates : 11-12-13 février 2019

Lieu : EHPAD ST AMBROIX

Date limite d'inscription : 11 décembre 2018

Organisme : PERFORMANCE

Programme

Engager la réflexion sur le positionnement professionnel individuel et collectif

- Une exigence : réaffirmer la position d'acteur de la personne prise en charge
- Réflexion sur la posture du soignant autour des outils règlementaires (brefs rappels)
- Comprendre en quoi la qualité de la relation de soin facilite la réflexion éthique et la prise de décision.
- Comment trouver une cohérence collective ?
- S'inscrire dans un positionnement conscient et volontaire
- Inscrire sa mission dans une dynamique

Poser les bases d'un travail en équipe et les valeurs définies dans le service et institutionnelles

- Qu'est-ce qui forme la dynamique d'une véritable équipe ?
- Etablir, dans l'équipe, un climat de confiance
- Les croyances, valeurs, expériences
- L'équipe : un soutien important
- Les outils de référence pour une cohérence d'équipe

Savoir bien communiquer avec le résident/les familles/l'équipe/la hiérarchie

- Les limites dans la communication
- Les facteurs personnels d'une communication efficace
- Bien comprendre l'autre
- Bien transmettre

Les bonnes pratiques dans le quotidien

Les relations aux autres dans les situations difficiles

- Interagir avec l'autre dans des situations difficiles
- Adapter les techniques de communication aux situations conflictuelles
- De l'individualisme à l'équipe

Reconnaître ses émotions, les gérer, les exprimer

- Comprendre les différentes émotions vécues au quotidien ou de façons exceptionnelles
- Faire son bilan individuel
- Savoir prendre soin de soi



IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITÉS DANS LA FPH SUR LA GESTION DES DOSSIERS

Gard

Dans un contexte de réforme et de hausse de départs à la retraite, la gestion des dossiers se complexifie. Les règles relatives à la retraite du fonctionnaire hospitalier ne sont pas simples. L'acquisition et l'actualisation de celles-ci passent indéniablement par un apport théorique. Toutefois, la maîtrise de ces règles relatives à la gestion des dossiers de retraite des agents relevant de la Fonction publique hospitalière (FPH) doit également se faire par des mises en situation. Effectivement, les règles nouvellement acquises doivent permettre aux stagiaires, une fois de retour dans leur établissement, de mener à bien leurs dossiers et de pouvoir renseigner correctement les agents concernés.

Objectifs

- Comprendre et maîtriser la réglementation des retraites applicable à la FPH
- Maîtriser les procédures de gestion des dossiers retraites
- Améliorer l'information donnée aux agents

Objectifs spécifiques :

- Appréhender les nouveaux enjeux de la réglementation
- Identifier les différents régimes de retraite et leurs spécificités
- Appliquer les modalités de gestion d'une carrière : modes de calcul des droits et liquidation d'un dossier retraite

Programme

La loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses conséquences dans la FPH :

- le décryptage;
- les impacts sur la gestion des dossiers dans la FPH.

Les différents régimes de retraite :

- leur présentation;
- leurs spécificités.

La préparation des dossiers :

- l'immatriculation ;
- l'affiliation ;
- la validation des services ;
- le rétablissement des droits auprès du régime général et de l'IRCANTEC ;
- le rachat des études supérieures ;
- le temps partiel cotisé sur du temps plein ;
- le droit à pension ;
- la cessation progressive d'activité ;
- le supplément de pension lié à la perception de l'indemnité de sujétion (aide-soignant) ;
- le recul de limité d'âge ;
- la prolongation d'activité et le maintien en fonction ;
- la pension d'invalidité : conditions, rôle des instances ;
- la pension de réversion ;
- le départ anticipé « carrière longue » ;
- le départ anticipé « fonctionnaire handicapé » ;
- la retraite additionnelle de la fonction publique ;
- les règles de cumul.
- La constitution d'un dossier de retraite :
- les étapes clés ;
- les documents essentiels.

Le droit à l'information :

- le principe ;
- l'application ;
- les conséquences du non-respect du droit à l'information.

La dématérialisation des échanges :

- le principe ;
- les conséquences pratiques.

3 jours

Publics : Publics agents en charge de la gestion des carrières et des dossiers de retraite

Dates : 13-14-15 mai 2019

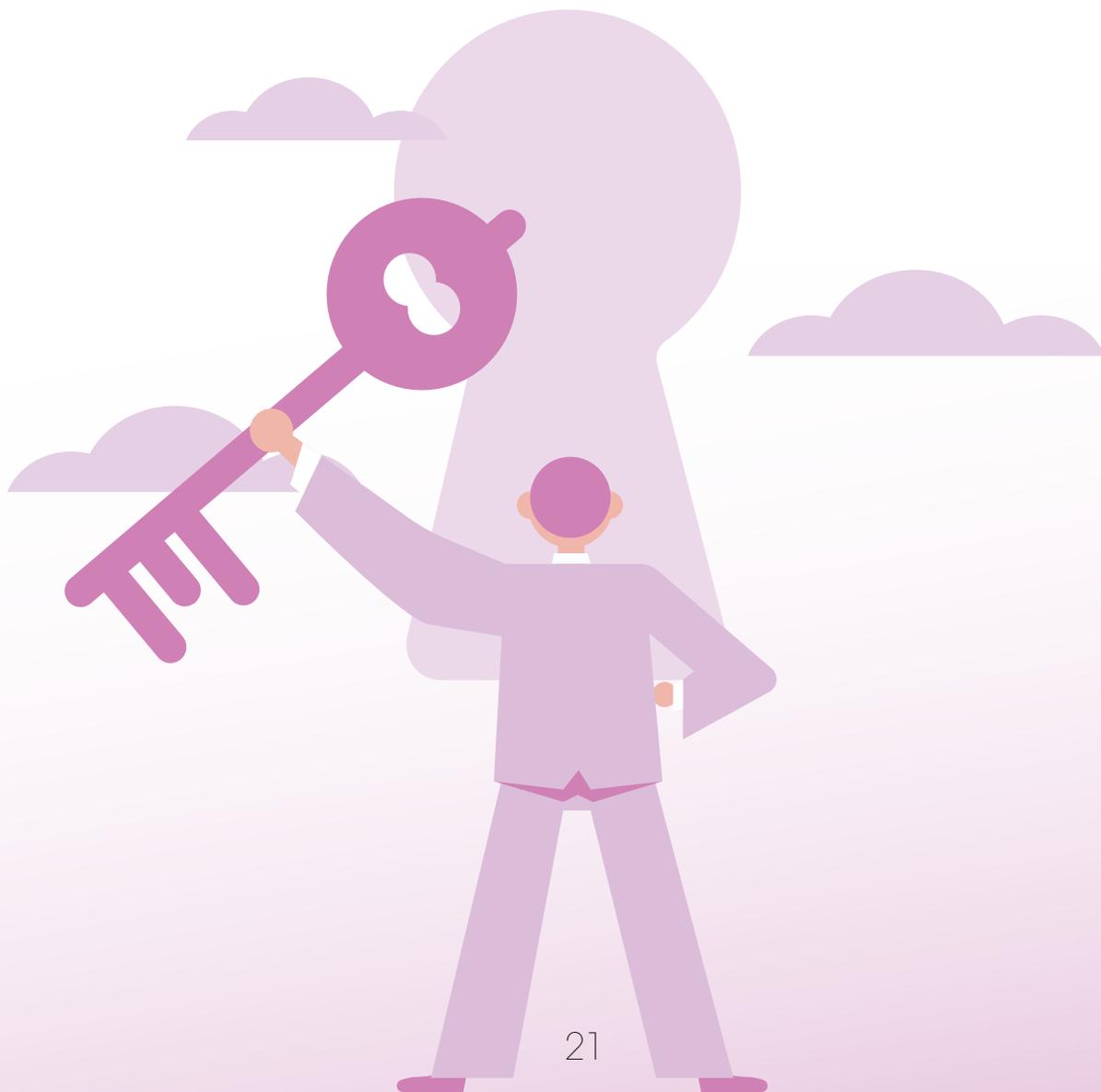
Lieu : CHU NIMES

Date limite d'inscription : 31 janvier 2019

Organisme : CNEH

ACTIONS DÉPARTEMENTALES

Réforme tarification EHPAD-CPOM et ERPD	p. 22
Analyse et gestion de la plainte (des usagers et des famille)	p. 23
Communication bienveillante modulaire un pour les cadres et les deux autres tout public	p. 24-25
Droits et devoirs du fonctionnaire	p. 26



RÉFORME TARIFICATION EHPAD – CPOM ET EPRD

Cette action de formation entre dans le champ d'application de l'article L 6313-1 du Code du Travail.

Hérault

Objectifs

- Adapter les compétences des gestionnaires à l'évolution réglementaire en matière de tarification EHPAD
- Connaître les principes, le cadre réglementaire et le calendrier des nouvelles dispositions : les CPOM, la tarification « à la ressource » et l'EPRD, le portail national d'information sur les tarifs des EHPAD

Programme

Introduction

- Présentation des évolutions introduites par la loi ASV (EPRD et CPOM)
- Le régime juridique d'un CPOM
- Comprendre les grandes étapes pour signer un CPOM
- Définition et dimension financière de l'EPRD
- L'architecture et le contenu de l'EPRD

Les principaux concepts de l'analyse financière

- La démarche générale (rappels)
- Le bilan financier d'un EHPAD
- Les principaux indicateurs en lien avec le CPOM

Le compte de résultat prévisionnel

- Présentation du modèle de compte de résultat prévisionnel
- Calcul des tarifs et forfaits pour l'hébergement, la dépendance et les soins
- Affectation des résultats

La capacité d'auto financement (CAF)

- Définition et principes
- Le rôle clé de la CAF dans l'EPRD

Le tableau de financement prévisionnel : PGFP

- Présentation du tableau « Emplois-ressources »
- La CAF et le tableau de financement prévisionnel
- Les indicateurs clés

3 jours

Publics : Directeur, direction et agents de services financiers
Personnel en charge des questions financières au sein des EHPAD.

Dates : 31 janvier - 01 février et 12 février 2019

Lieu : EHPAD GANGES

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

Organisme : KPMG

ANALYSE ET GESTION DE LA PLAINTÉ (DES USAGERS ET DES FAMILLE)

Face aux plaintes et réclamations des usagers et de leurs proches, les professionnels doivent pouvoir adopter une posture bienveillante et faire montre de techniques de communication et de résolution de conflits adaptées à la situation.

En outre, le Ministère de la santé a fait, dès 2015, de la médiation un axe prioritaire de formation des personnels. En effet, un médiateur doit acquérir une posture visant à faciliter la résolution des conflits et restaurer la confiance. En outre, la médiation repose sur un processus particulier et la mobilisation de techniques de communication adaptée. La réforme de 2016 a impacté les rôles de la Commission des usagers ainsi que des acteurs impliqués dans la gestion des réclamations puisque l'usager peut demander la présence d'un représentant des usagers lors de la rencontre avec le médiateur médecin ou non médecin.

Objectifs

- Comprendre les formes que peuvent prendre la plainte des usagers et des familles et les enjeux de la gestion de ces plaintes
- Clarifier le risque juridique encouru en cas de plainte des usagers et des familles
- Situer les rôles des différents acteurs dans la gestion de la plainte
- Analyser les plaintes et réclamations des usagers, des familles et de leurs associations pour y apporter une réponse pertinente
- Adopter une communication assertive et respectueuse du plaignant et des personnels mis en cause
- Connaitre les techniques de résolution de conflit applicables à la plainte de l'usager et de sa famille
- Faire évoluer l'organisation et les pratiques à partir de l'analyse des dysfonctionnements révélés par les plaintes

3 jours

Publics : Tous professionnels en ESSMS - les médiateurs médicaux et non médicaux - les chargés de relations avec les usagers et les représentants d'usagers à la CDU

Dates : 25-26-27 septembre 2019

Lieu : CH LODÈVE

Date limite d'inscription : 25 juin 2019

Organisme : ANTIDOTE

Programme

Concepts, responsabilités et acteurs de gestion de la plainte

- Concepts et enjeux autour de la plainte des usagers : plainte, réclamation, griefs, responsabilité, réflexion éthique, dommage associé aux soins, contentieux, satisfaction, ...
- Qu'attendent les usagers et leurs familles ?
- La responsabilité des professionnels dans les établissements sanitaires, médo-sociaux et sociaux
- Les acteurs de la gestion de la plainte des usagers et familles et leur rôle

Analyse des griefs, choix et mise en œuvre d'une technique de résolution de conflit et réponse institutionnelle apportée

- Identification des griefs du plaignant
- Une réponse complète et diligente
- Communication adaptée à une situation de plainte de l'usager
- L'origine de l'insatisfaction
- Les différentes techniques de résolution du conflit entre l'usager et l'institution et ses professionnels

Valorisation des plaintes dans le cadre de la démarche d'amélioration continue et de DPC

- Registre des plaintes et rapport de la CDU
- Formation et analyse et évaluation des pratiques professionnelles dans le cadre d'une démarche de développement professionnel continu

Lien entre Qualité de vie au travail et Bienveillance des usagers

COMMUNICATION BIENVEILLANTE (Modulaire : un pour les cadres et les deux autres tout public)

Hérault

Objectifs

- Développer une communication adaptée aux principales situations de management
- Ajuster ses modes de communication individuels et/ou collectifs aux différents interlocuteurs
- Prendre soin de l'image de l'établissement tant auprès des patients que des extérieurs (familles, équipes, médecins)
- Ramener un climat sain de travail et de coopération au sein des services et entre services
- Responsabiliser le personnel à un juste niveau, les faire grandir dans leur métier
- Changer le regard sur les apports hiérarchiques
- Prendre conscience de son image et de sa façon de communiquer au quotidien avec ses collègues, hiérarchie, patients
- Permettre aux salariés d'améliorer leurs relations avec les patients, collègues, hiérarchie
- Développer les compétences individuelles et collectives pour la prévention et la gestion de l'agressivité et de la violence
- Orientation nationale n°4 (arrêté du 26 février 2013)
- Contribuer à l'amélioration des relations entre professionnels de santé et au travail en équipes pluri professionnelles : amélioration du travail en équipes de soins, la gestion managériale et des équipes

7 jours

Publics :

Module 1 : Cadres hospitaliers

Module 2 et 3 : Tout Professionnel de santé

Dates :

Module 1 : 12 février et 12 mars 2019

Module 2 : 13 mars et 17 avril 2019

Module 3 : 18-19 avril et 16 mai 2019

Lieu : CH LUNEL OU CH PEZENAS

Date limite d'inscription : 01 décembre 2018

Organisme : DLM DEVELOPPEMENT

Programme

Module 1 : COMMUNICATION ET MANAGEMENT (2 jours - 2 étapes)

- Les différents styles de management mis en œuvre par les participants (expériences managériales) et place de la communication
- Une approche spécifique - le management situationnel
- La pratique réflexive
- Le management des émotions
- Le management des compétences individuelles et collectives
- La communication bienveillante avec les différents interlocuteurs et mise en œuvre d'une communication non violente
- L'auto-questionnement et l'auto-évaluation

Module 2 : COMMUNICATION AVEC LES USAGERS/ FAMILLES/EQUIPE/HIERARCHIE (2 jours - 2 étapes)

- Développer le sentiment d'appartenance à une organisation, à un service, à une équipe
- Élaborer et incarner les valeurs professionnelles et institutionnelles
- Instaurer une dynamique participative et développer la démarche projet
- Élaborer une politique d'accueil de la parole des usagers, des familles, de chaque professionnel
- Élaborer une politique d'évaluation des pratiques et des compétences
- Définir et mettre en œuvre une dynamique réflexive: favoriser le questionnement et l'auto-évaluation
- S'informer et respecter les droits des usagers et des familles
- Définir et mettre en œuvre une éthique de la communication

Module 3 : GERER LES RELATIONS AVEC USAGERS/ FAMILLES/EQUIPE/HIERARCHIE (3 jours - 2 étapes)

- Définir la notion d'accompagnement : comment donner du sens à la relation usager/soignant, famille/soignant
- Analyser la dimension intersubjective dans les relations
- Définir, s'approprier et mettre en œuvre la relation d'aide
- Gérer la souffrance au travail
- Mettre la bienveillance au cœur de la communication dans les relations
- Approfondissement du travail sur l'affirmation de soi: approche de la métacognition
- Approfondissement du travail sur l'autoquestionnement et l'autoévaluation
- Définir et mettre en œuvre une instance d'analyse des pratiques professionnelles

DROITS ET DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE

Le rapport au travail évolue et le positionnement des agents vis à vis des devoirs qui découlent de la participation aussi fondamentale que celle du service public hospitalier a tendance à se dégrader. Désinvestissement ? Méconnaissance ? Question de génération ? Question de sur-sollicitation ? Question de changement des paradigmes sociétaux ? Toujours est-il que les agents comprennent parfois mal les contraintes organisationnelles et budgétaires et connaissent mal leurs devoirs.

L'enjeu de cette formation est donc de favoriser tant la connaissance que le respect de leurs devoirs par des agents qui, s'ils s'inscrivent dans le contexte décrit, sont pour autant attachés à leur métier de soignant, à leur équipe, à leur établissement. C'est donc sur la prise de conscience des conséquences de comportements qui peuvent être vécus comme « anodins », mais qui dans une organisation complexe peuvent produire des effets dévastateurs », qu'il conviendra également de travailler.

Objectifs

Objectif global

- Respecter ses droits et devoirs en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière

Objectifs spécifiques

- Prendre conscience du contexte budgétaire des établissements
- L'évolution sociétale du rapport au travail ont un impact sur la mission de service publique
- Connaître la réglementation sur les droits et devoirs des agents de la fonction publique hospitalière
- Mesurer l'impact du non-respect des devoirs sur le collectif
- Mesurer l'impact du non-respect des devoirs sur l'individu

1 jour

Publics : tout public

Date : 11 janvier 2019

Lieu : CH BEZIERS

Date limite d'inscription : 31 octobre 2018

Organisme : INFOR SANTE

Programme

- **La fonction publique dans l'histoire et sa spécificité**
Sensibilisation aux contraintes liées au nouveau contexte budgétaire des établissements
- **La fonction publique hospitalière dans la fonction publique en général : un statut au service d'une mission**
- **Le fonctionnaire citoyen et travailleur : les droits fondamentaux du fonctionnaire**
- **Le fonctionnaire hospitalier, porteur du service public hospitalier : les obligations statutaires du fonctionnaire hospitalier au service de la qualité et de la continuité**
- **La qualité, la neutralité et l'indépendance du service public et le fonctionnaire hospitalier**
- **La continuité du service public et le fonctionnaire hospitalier**
Mise en lumière du sens de ces obligations : découverte du contenu des devoirs à partir des effets attendus : des soins réalisés, organisés, quand cela est nécessaire, par les personnes ayant qualité pour le faire et en toute sécurité
- **Mise en œuvre pratique des obligations du fonctionnaire hospitalier, réponses aux questions concrètes**

ACTIONS DÉPARTEMENTALES

La communication des soignants face aux troubles du comportement	p. 28
Sensibilisation à l'hypnose	p. 29
Relation soignant/soigné avec une personne démente	p. 30-31
Fonction restauration/hôtellerie en milieu gériatrique	p. 32



LA COMMUNICATION DES SOIGNANTS FACE AUX TROUBLES DU COMPORTEMENT

L'évolution démographique fait apparaître une proportion de plus en plus grande de personnes âgées. En raison de leur grand âge les personnes accueillies en institution sont en situation de risque important de « fragilité ». Les transformations dues au vieillissement sont ponctuées de crises, de traumatismes et se traduisent souvent par l'apparition de troubles cognitifs et de troubles du comportement.

Les personnels des établissements accueillant des personnes âgées sont confrontés à une prise en charge de plus en plus difficile, en termes de relations, de précision, de délicatesse des gestes et des attitudes, liés aux fragilités physiques et psychiques des personnes accueillies : c'est à ce niveau là que la notion de prise soin prend toute sa dimension pour proposer des conditions optimales d'accueil et de vie.

Il est important de donner (re ?) du sens aux gestes du quotidien des soignants, pour leur permettre de se mobiliser (re ?) et améliorer la qualité d'accompagnement des personnes âgées tout en vivant mieux son travail.

Objectifs

- Améliorer la qualité de l'accompagnement de la personne âgée désorientée dans sa globalité tout en permettant au professionnel de vivre mieux son travail notamment dans sa relation avec elle

Programme

J1/ Réflexions sur les représentations

- Comprendre l'impact de l'altération de certaines fonctions sur l'ensemble de la vie quotidienne
- Connaître les besoins des patients/résidents
- Faire le lien entre le vécu du soignant, ses attitudes et la survenue de troubles du comportement

J2 : S'approprier des techniques de communication pour gérer les troubles du comportement

- Les outils de communication permettant une meilleure approche relationnelle
- La gestion de l'agressivité
- La gestion des émotions

J3 : Comprendre les enjeux du travail en équipe pluridisciplinaire

- Réflexions éthiques autour du droit des patients
- Le projet personnalisé au cœur de la prise en charge
- La relation avec les familles
- La mise en place d'une démarche d'analyse de l'agressivité d'un patient et l'organisation de la prise en soins

3 jours

Publics : personnel soignant

Dates : 03-04-05 avril 2019

Lieu : CH ST CHELY D'APCHER

Date limite d'inscription : 03 février 2019

Organisme : RELIANCE

SENSIBILISATION À L'HYPNOSE

L'hypnose est un état naturel du corps et de l'esprit que nous expérimentons tous spontanément. Le sujet se déconnecte de la réalité environnante, tout en étant présent ici, mais aussi ailleurs. L'hypnose est une expérience relationnelle mettant en jeu des mécanismes physiologiques et psychologiques permettant à l'individu de mieux vivre, d'atténuer ou de supprimer une pathologie douloureuse aiguë ou chronique ou encore de gérer son anxiété, ses émotions face aux soins et à la maladie.

C'est pourquoi, l'ANFH Languedoc-Roussillon souhaite proposer aux personnels soignants de ces établissements adhérents une formation de sensibilisation à l'hypnose pour leur permettre de découvrir et mettre en œuvre rapidement des techniques hypnotiques simples auprès des patients.

Objectif

- 1. S'initier aux inductions et suggestions hypnotiques, utiliser des métaphores.
- 2. Apprendre le champ d'action et d'application de l'hypnose et ses limites
- 3. Acquérir des bases de la communication hypnotique,
- 4. Mettre en pratique de l'hypnose pour une intégration plus efficace et plus rapide dans le domaine de compétence du bénéficiaire.
- 5. Améliorer la communication soignant-soigné et optimiser le soin à l'hôpital avec la communication optimale/hypnotique.
- 6. Acquérir les techniques d'hypnose pour accompagner les émotions des patients, comme l'anxiété liée aux gestes douloureux.
- 7. Se familiariser à la pratique de l'autohypnose (Prévenir le Burnout des soignants)

Le but, à l'issue de la formation, est de pouvoir appliquer l'hypnose, l'autohypnose et la communication hypnotique afin de les intégrer pleinement à sa pratique quotidienne.

3 jours

Publics : Personnels soignants

Dates : 07-08-09 octobre 2019

Lieu : CH LANGOGNE

Date limite d'inscription : 30 juin 2019

Organisme : IFPPC

Programme

Axe expérimentiel

- Acquisition des Techniques en hypnose pour la gestion des émotions et de la douleur. Techniques issues des écoles d'hypnose françaises, canadiennes, américaines et russes.
- Acquisition de la communication hypnotique,
- Apprentissage de l'autohypnose pour le praticien et les patients.
- Très nombreux exercices pratiques en petits groupes ou seul

Axe clinique

- Enseignement basé sur de nombreux exercices et films.
- Des temps de supervision en continu aux bénéficiaires d'aborder leur façon d'aborder les techniques hypnotiques dans leurs domaines de compétences.
- Les formateurs de l'IFPPC sont tous professionnels de santé, pratiquant l'hypnose au quotidien et ils feront bénéficier les stagiaires de leur expérience pour ajuster leurs pratiques.

Axe théorique

- Qu'est-ce que l'hypnose (portée – limite) ?
- État des lieux de la recherche et synthèse sur ce que la recherche en neurosciences, en médecine et en psychologie nous apprend sur l'hypnose.

Nouvelles idées apportées par la formation :

- Cette formation apporte une nouvelle façon de communiquer pour le professionnel formé et le patient est rendu plus actif par l'utilisation des techniques hypnotiques.
- Les participants pourront créer leurs propres outils hypnotiques et sauraient articuler des techniques hypnotiques à d'autres techniques.
- Cette formation est également un outil de prévention du burnout des personnels de santé par l'utilisation des techniques hypnotiques dont l'autohypnose.
- Cette formation tire le meilleur bénéfice des derniers apports en neurosciences.

RELATION SOIGNANT/SOIGNE AVEC LA UNE PERSONNE DÉMENTE

Au sein des institutions, l'équipe en contact direct avec la personne soignée et notamment désorientée sait bien qu'il n'y a ni soin technique, ni soin de base sans une dimension relationnelle. Il se confronte à différentes formes de communication et d'accueil avec la personne soignée et sa famille. La relation à la personne nécessite de développer des compétences spécifiques au cœur des relations professionnelles quotidiennes. Il s'agit donc pour les soignants de prendre en compte l'ensemble des besoins et des difficultés de la personne soignée mais aussi de sa famille, pour les aider à reconstruire l'équilibre parfois rompu par l'hospitalisation ou l'entrée en institution.

Cette formation vise à développer les compétences relationnelles des soignants en les formant aux techniques de communication pour améliorer la relation avec le patient ou le résident ainsi que le vécu respectif de la prise en charge et apporter un soutien plus efficace.

Cette formation vous est proposée en DPC et s'inscrit dans l'orientation n° 33 : La réflexion éthique dans les pratiques professionnelles, et dans le programme National pour la Sécurité des Patients 2013-2017 qui souhaite « renforcer le partenariat dans la relation soignant – soigné ».

Objectifs

- Améliorer la prise en charge en développant la relation soignant-soigné
- Appréhender le cadre législatif de la relation soignant - soigné
- Identifier les besoins et attentes des patients en termes de communication
- Identifier les difficultés les plus fréquemment rencontrées dans la relation avec les patients ou résidents désorientés
- Mettre en œuvre des outils de communication permettant d'améliorer la relation verbale et non verbale

3 jours

Publics : Personnels soignants

Dates : 05-06-07 juin 2019

Lieu : CH MENDE

Date limite d'inscription : 01 avril 2019

Organisme : RESEAU CEDRE SANTE



Programme

ÉTAPE 1 :

ACQUISITION OU PERFECTIONNEMENT DE CONNAISSANCES OU DES COMPÉTENCES

Objectif n° 1 : Appréhender le cadre législatif de la relation soignant – soigné

- Repères réglementaires et législatifs de la relation soignant- soigné :
- La relation soignant/soigné un aspect central dans la prévention de la maltraitance ordinaire
- La relation soignant /soigné : un indicateur permanent d'une démarche de Bientraitance
- Impact des textes sur la relation soignante

Objectif n°2 : Identifier les besoins et attentes des patients en termes de communication

- Les besoins et attentes du patient spécifiques
- Savoir identifier et mettre en évidence les besoins d'expression et de communication
- Les grilles d'analyse pouvant être utiles pour m'ajuster aux besoins et attentes

ÉTAPE 2 :

ÉVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Objectif n°3 : Identifier les difficultés les plus fréquemment rencontrées dans la relation avec les patients ou résidents

- Les difficultés de communication liées à des perceptions, logiques et langages différents
- Appréhender la « réalité perçue de la personne » et ses manifestations
- Les difficultés liées au non ajustement des réponses et du niveau de communication
- Les difficultés liées au positionnement inadéquat du soignant dans la relation
- La non conscience des limites à la relation et le surinvestissement du soignant
- La non conscience des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soignant

- La non écoute active du soignant
- Les difficultés liées aux manifestations des mécanismes de défense à l'œuvre chez le soigné
- Les réactions psychologiques et émotionnelles liées au stress, au deuil...

ÉTAPE 3 :

MISE EN PLACE ET SUIVI DES ACTIONS D'AMÉLIORATION

Objectif n°4 : Mettre en œuvre des outils de communication permettant d'améliorer la relation verbale et non verbale Acquérir les outils de base de la communication dans le savoir-faire et le savoir-être

Les outils verbaux

- La recherche d'un positionnement conscient dans la communication
- Organiser et adapter son message pour se faire comprendre
- La communication non violente (CNV) au service d'une relation soignant/soigné efficace

Les outils non verbaux

- L'observation attentive des messages non verbaux
- La reconnaissance ce qui est de soi, de l'autre, pour mieux gérer ses émotions et ses affects

La gestion de ses propres émotions par une parole appropriée

- La recherche d'un calme intérieur et d'un bien être
- La validation des émotions par une communication centrée sur la personne accompagnée
- Repérer ses propres comportements spontanés dans la communication et réajuster

Trouver des solutions adaptées aux situations difficiles rencontrées dans les relations interpersonnelles avec le patient et les familles

- Réagir « positivement » à une situation relationnelle complexe
- Décliner une résolution équilibrée en fonction de chaque situation

FONCTION RESTAURATION ET HÔTELLERIE EN MILIEU GÉRIATRIQUE

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a inscrit le résident au cœur du dispositif en le positionnant comme acteur de son projet personnalisé et d'accompagnement, ainsi que de son parcours de soin. Elle précise également aux différents professionnels, bénévoles et partenaires, que l'entrée en institution conserve à la personne accueillie son statut de citoyen et son autonomie sur la liberté de choix de l'utilisateur concernant les modalités de sa vie et de son parcours.

Le processus de vieillissement s'accompagne d'un déficit plus ou moins important selon la personne accueillie : déficit de mobilité, cognitif, sensoriel... Dans ce contexte, l'ensemble des professionnels œuvrant pour le bien-être et la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies doit adapter ses compétences, son savoir, son savoir-être et son savoir-faire à l'évolution des besoins et attentes des personnes, dans l'objectif de faire du repas un moment de plaisir.

Objectifs

- Ce programme propose des axes d'amélioration qui vont permettre aux résidents d'améliorer ou de conserver un statut nutritionnel compatible avec un maintien de l'autonomie et de la qualité et confort de vie.
- Il interroge les professionnels sur la construction du plaisir gustatif, sur l'importance de la créativité des agents et des résidents pour améliorer leur environnement concernant la prise alimentaire. Il permet d'enrichir leur savoir-faire et savoir-être.
- Il permet également aux participants de valoriser leur rôle en créant les conditions pour donner à l'instant repas toute sa noblesse et son intérêt dans la prise en soin pluridisciplinaire.

2 jours

Publics : Agents de restauration et/ou hôtellerie et tout personnel en charge du service repas

Dates :

Groupe 1 : 11-12 avril 2019

Groupe 2 : 28-29 novembre 2019

Lieu : CH ST CHELY D'APCHER

Date limite d'inscription : 10 février 2019

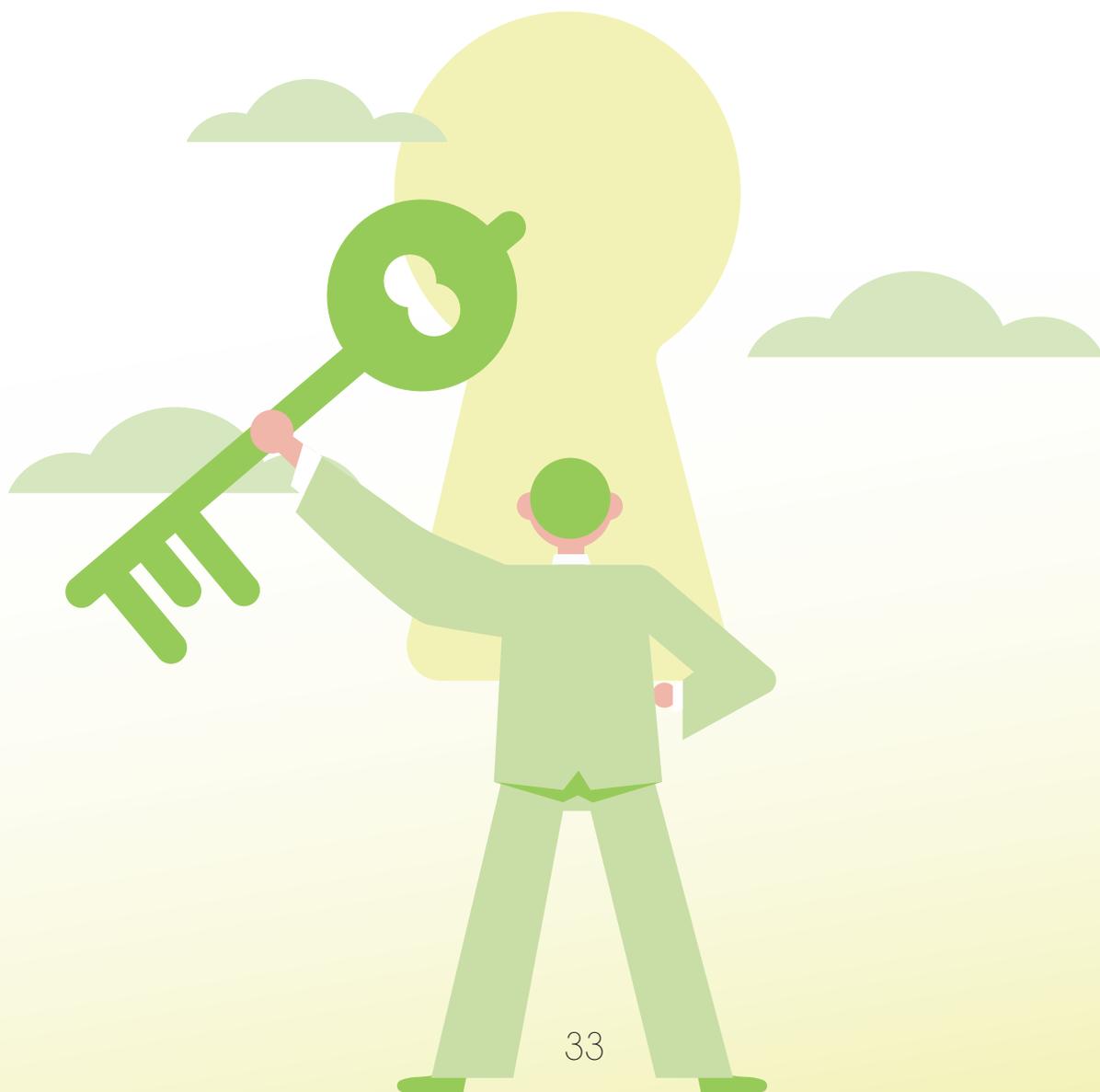
Organisme : ADVITAM

Programme

- **Etudier le cadre réglementaire**
 - Présentation des services au niveau de la prise alimentaire des personnes âgées
 - Etude du cadre réglementaire
- **Connaître les aspects physiologiques, psychologiques et sociologiques de l'alimentation des personnes âgées**
 - Identifier les effets physiologiques du vieillissement
 - Connaître les aspects psychologiques de l'alimentation de la personne âgée
 - Repérer les signes qui précèdent la diminution et ou perte d'appétit
 - Connaître les aspects sociologiques de l'alimentation
- **Sensibiliser les professionnels à la prévention et à l'évaluation du risque de dénutrition et la prendre en charge chez la personne âgée accueillie en institution.**
 - Identifier les besoins nutritionnels des personnes âgées
- **Identifier les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée**
- **Optimiser l'accueil des résidents au moment des repas, favoriser la convivialité et la prise alimentaire en améliorant l'environnement des salles à manger**
 - Optimiser l'accueil pour mieux appréhender le vivre ensemble
 - Favoriser la convivialité et améliorer la prise alimentaire
- **Repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir »**
 - Développer l'aspect organoleptique des plats
 - Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges

ACTIONS DÉPARTEMENTALES

La réforme du financement des EHPAD	p. 34
Le rôle et la place de l'ASH	p. 35
Alzheimer : quelles techniques de soins ?	p. 36-37
Le statut du fonctionnaire hospitalier	p. 38



LA RÉFORME DU FINANCEMENT DES EHPAD

Deux décrets du 21 décembre 2016 ont mis en oeuvre la réforme de la tarification des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les principales nouveautés concernent la mise en place au sein de ces établissements, de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (ERPD) ainsi que du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Objectifs

- Connaître le cadre réglementaire et savoir appliquer les éléments issus de la réforme :
- De la convention tripartite au CPOM ;
- la tarification « à la ressource » et l'ERPD ;
- forfait global relatif à la dépendance et aux soins, le tarif journalier ;
- le portail national d'information sur les tarifs des EHPAD.

Programme

- Les défauts de la « tarification administrative »
- Les apports de la réforme pour le résident et pour la collectivité
- Le nouveau calendrier budgétaire et les modalités de contractualisation
- Le régime juridique d'un CPOM
- Le calendrier de mise en place
- Comprendre les grands étapes pour signer un CPOM
- Les indicateurs à mettre en place
- Lien avec l'ERPD, nouvelle logique financière
- Le compte de résultat prévisionnel et la notion de crédits évaluatifs
- Le principe de la libre affectation des résultats et sa traduction
- L'importance des flux financiers
- La logique financière de l'ERPD
- L'importance de la situation financière de départ
- Le bilan financier, fonds de roulement
- Besoins en fonds de roulement trésorerie
- Le forfait global relatif aux soins et les financements complémentaires
- Le forfait global relatif à la dépendance et les financements complémentaires
- La mise en place de la convergence tarifaire dans le cadre du CPOM
- L'existence de tarif hébergement différenciés
- L'évaluation des dépenses par groupe fonctionnel
- L'importance de la CAF (Capacité d'autofinancement)
- Approbation des politiques d'investissement
- Contrôle de la capacité d'autofinancement (CAF) et taux cible
- Les équilibres du tableau de financement

3 jours

Publics : Directeurs et personnels en charge des questions financières au sein des EHPAD

Dates : 28-29 mars et 09 avril 2019

Lieu : EHPAD TOULOUSE

Date limite d'inscription : 25 janvier 2019

Organisme : KPMG

LE RÔLE ET LA PLACE DE L'ASH

Dans les institutions hospitalières comme dans les établissements médico-sociaux, les Agents des Services Hospitaliers (A.S.H.) évoluent à la limite de la technique et de l'humain, entre leurs missions d'entretien des locaux et une certaine proximité relationnelle avec les patients. Ils voient, entendent, reçoivent et transmettent des informations, voire des confidences, qui concernent les patients et leurs proches.

De plus, les A.S.H. sont souvent sollicités pour améliorer le bien-être et le confort d'une personne, ou l'écouter. Ils rencontrent des situations où ils doivent alerter les soignants parce que la sécurité du patient est mise en cause. Les familles s'adressent facilement à eux, les questionnent sur des points qui relèvent plus ou moins de leurs compétences. Souvent en mal de reconnaissance, ils représentent cependant un maillon important de la chaîne soignante autour du patient.

Dans ce contexte, les seules connaissances techniques d'hygiène et d'entretien des locaux ne peuvent suffire à leur exercice professionnel. Ces personnels doivent développer des compétences relationnelles à la lumière des règles de bientraitance, des bonnes pratiques professionnelles en général, et s'intégrer à l'équipe soignante hospitalière en restant conscients des limites de leur champ d'activités.

Objectifs

- Comment s'adresser aux patients et à leurs proches dans le respect des personnes et de la discrétion professionnelle ?
- Quelle place occuper dans l'équipe soignante et comment communiquer avec les professionnels qui la constituent ?
- Comment assurer un service de qualité garantissant aussi la sécurité des personnes soignées ?
- Quelles sont les particularités de l'environnement professionnel de l'A.S.H. et comment se préserver des risques professionnels inhérents aux missions qui lui sont confiées ?

Telles sont les questions auxquelles tentera de répondre cette formation à travers les 6 modules qui la composent.

1 jour

Publics : Agents des services Hospitaliers, agent des services hospitaliers qualifiés, maitresse de maison, agent d'entretien qualifié,...

Date : 22 février 2019

Lieu : EHPAD VINCA

Date limite d'inscription : 15 novembre 2018

Organisme : FORMA SANTE

Programme

Module 1 : Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière

Module 2 : Communication avec le patient, sa famille et l'équipe

Module 3 : Préservation de l'autonomie du patient

Module 4 : Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

Module 5 : Le service des repas

Module 6 : Gestes et postures – Port de charges lourdes

Objectifs : FS

- Définir et délimiter la fonction A.S.H.
- Travailler avec l'équipe hospitalière
- Connaître la déontologie spécifique de la fonction ASH

- Programme
- Mon ressenti d'A.S.H.
- Mieux se situer dans l'équipe de soins
- Missions principales des autres professionnels de l'équipe
- Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites
- Droits et devoirs de l'agent hospitalier

ALZHEIMER :

QUELLES TECHNIQUES DE SOINS ?

Le plan Maladie Neuro dégénératives, 2014 2019, succède aux trois plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage.

Le projet de loi « d'adaptation de la société au vieillissement » fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. La formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi.

Ce programme doit donc permettre au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien être et autonomie. Ce programme, grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

Objectifs

- Prendre en considération la situation « globale » des personnes accueillies en institution pour repenser le soin
- Connaître les caractéristiques cliniques de la démence de type Alzheimer
- Reconnaître au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer
- Améliorer la réalisation du processus de Nursing et de restauration en mobilisant les techniques de soins adaptés à la situation du résident
- Professionnaliser le regard, le toucher et la parole: des compétences clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer
- Analyser sa pratique de soins auprès de l'usager Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe
- Réfléchir son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer

3 jours

Publics : Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (personnels soignants, psychologues, professionnels de rééducation...).

Dates : 21-22 janvier et 11 février 2019

Lieu : EHPAD MILLAS

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : FORMA SANTE



Programme

- Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie
- Définition clinique de la Démence de type Alzheimer et Approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements
- Pas à pas : Les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration – Techniques de soins, prévention et gestion des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes essentiels de la vie quotidienne.
- Le regard et le toucher : un savoir être essentiel – au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels.
- La vie quotidienne support de la relation d'aide.
- Accompagnement à la vie sociale et relationnelle : un volet essentiel de l'accompagnement
- Participer à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation régulière du projet de vie du résident : Etude de cas concrets, et élaboration de fiches actions.

LE STATUT DU FONCTIONNAIRE HOSPITALIER

Les fonctions ressources humaines connaissent depuis plusieurs années des évolutions, dans un environnement en constante mutation. Leurs rôles sont devenus primordiaux et les attentes des interlocuteurs fortes.

Objectifs

- Se situer dans l'environnement des diverses institutions chargées de la mission de service publique et du domaine de la santé, rappeler le contexte du statut et son architecture, distinguer les trois statuts de la fonction publique et les passerelles entre eux et connaître l'enchaînement administratif et juridique du recrutement et des diverses positions statutaires d'activité et de non activité du fonctionnaire
- Sensibiliser les équipes sur les dispositions réglementaires de la procédure d'avancement, leur permettre de maîtriser le volet technique de la procédure d'avancement et les conséquences sur la rémunération.
- Permettre aux professionnels de connaître les dispositions relatives à la législation sur l'organisation du travail, le régime disciplinaire, la formation continue, les modalités relatives à la cessation de fonction et les dispositions dérogatoires au statut (les personnels contractuels) en vue de faciliter l'analyse de leur pratique quotidienne.
- Répondre aux attentes des interlocuteurs par notamment de nouveaux moyens de communication

3 jours

Publics : Agents titulaires administratifs qui s'occupent de gestion du personnel ou le feront dans un avenir proche ou ont un mandat (élu du personnel).

Dates : 18-19 avril et 07 mai 2019

Lieu : EHPAD CERET

Date limite d'inscription : 31 janvier 2019

Organisme : EMS

Programme

JOUR 1 – les règles fondamentales et juridiques du statut de la fonction publique hospitalière : Droits et obligations des fonctionnaires

- Les droits du fonctionnaire : rappel et approfondissement des connaissances
- Les obligations du fonctionnaire : obligations du fonctionnaire et missions de service public
- Collecte des problématiques statutaires

JOUR 2 – Le statut de la fonction publique hospitalière et son évolution

- Réponses aux problématiques statutaires
- Le recrutement du fonctionnaire : conditions réglementaires portant sur les modalités du recrutement, les conditions à remplir pour pourvoir un poste, les pratiques dans les établissements
- L'agent public et l'exercice d'activités privées à but lucratif
- Protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations

JOUR 3 – La responsabilité du fonctionnaire

- La responsabilité du fonctionnaire vis-à-vis de son administration :
- la procédure disciplinaire
- La responsabilité du fonctionnaire hospitalier vis-à-vis des patients et des usagers
- Quiz d'auto évaluation

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX

Histoire et cadre légal de la protection de l'enfance pour le personnel non éducatif	p. 40-41
Elaboration et suivi du projet personnalisé en établissement social et médico-social	p. 42-43
Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social, la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle	p. 44



HISTOIRE ET CADRE LÉGAL DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE POUR LE PERSONNEL NON ÉDUCATIF

Les dispositifs de protection de l'enfance ont régulièrement évolué en France depuis le 17^{ème} siècle, qui a vu naître les premières initiatives en ce domaine, avec la création d'établissements religieux destinés à recueillir les enfants « trouvés ».

Au cours du 19^{ème} siècle, des lois vont interdire le travail des enfants avant l'âge de 13 ans afin qu'ils puissent être scolarisés. A la fin du 19^{ème} siècle, l'État crée l'assistance publique qui accueille les orphelins et abandonnés, mais aussi les enfants dont l'État juge que les familles ne sont pas en mesure de les élever.

Au-delà des enfants maltraités, la protection de l'enfance concerne aujourd'hui les mineurs en danger ou en risque de l'être. Dans certains cas, cette protection peut s'appliquer aux jeunes majeurs jusqu'à 21 ans. Elle revêt des dimensions juridiques, éthiques et institutionnelles diverses, et les établissements médico-sociaux qui y contribuent grâce à leurs professionnels s'inscrivent dans un réseau d'acteurs complexe.

Cette formation sur l'histoire et le cadre légal de la protection de l'enfance s'adresse à un public non éducatif. Le but sera d'amener le groupe à mieux connaître leur établissement employeur et leur public. Et, par la prise en compte des besoins des stagiaires, des allers retours entre théorie et questionnements pratiques, l'objectif sera de valoriser les capacités professionnelles au service d'une prise en charge bienveillante.

Objectifs

Connaître l'histoire de la protection de l'enfance

- Les origines religieuses
- L'implication de l'Etat
- La naissance des foyers de l'enfance

Connaître le cadre légal de la protection de l'enfance

- Les différents types de maltraitances
- Le dispositif législatif et réglementaire
- Les acteurs et leurs rôles
- Les statuts et missions des foyers de l'enfance

2 jours

Publics : Personnel non éducatif (administratifs, veilleurs de nuit, maitresses de maison, agents d'entretien...).

Dates : 31 janvier et 01 février 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : FORMA PRESTA SANTE

Programme

- **Présentation du formateur**
- **Présentation croisée des stagiaires et de leur lieu d'activité + fonction**
- **Explication de l'organisation et du rythme de la formation**
- **Recueil des attentes explicites des participants**

Histoire de la protection de l'enfance

Les origines religieuses au 17^{ème} siècle

- Les enfants dits «trouvés »
- St Vincent de Paul

L'implication de l'Etat à partir du 19^{ème} siècle

- 1793 : fondements de l'assistance publique
- La charité devient laïque
- 1811 : les tours et pupilles de l'Etat
- 1889 : introduction du concept de maltraitance
- 1949 les hospices deviennent les foyers de l'enfance

Cadre légal de la protection de l'enfance

Les différents types de maltraitances

- Physiques
- Psychologiques
- Abus sexuels
- Négligences lourdes
- Cas particulier des Mineurs étrangers isolés
- Causes et conséquences

Le dispositif législatif et réglementaire

- Convention Internationale des droits de l'enfant
- Autorité parentale
- Ordonnance de 1945
- 2007 : réforme de la protection de l'enfance (prévention, accompagnement...)
- Protection administrative et judiciaire
- Les différents types de mesures de protection (aides financières, interventions de soutien à domicile, accueils en crèches et halte garderies, accompagnements éducatifs en milieu ouvert, tutelles, placements)
- Chiffres clés

Les acteurs et leurs rôles

- Le Procureur et le Juge des Enfants
- Les services de police
- Les Conseils Départementaux (Services sociaux, PMI, ASE)
- La protection Judiciaire de la Jeunesse
- Les associations et établissements agréés
- Les différents professionnels (Psychologues, Educateurs, TISF, Assistants familiaux...)

Les statuts et missions des foyers de l'enfance

- Accueil, observation
- Orientation
- Hébergement
- Projet d'établissement
- Organisations variées
- Projets individualisés
- Le concept de bientraitance
- Place des parents

ELABORATION ET SUIVI DU PROJET PERSONNALISE EN ETABLISSEMENT MEDICO-SOCIAL

La réglementation actuelle (loi du 02 janvier 2002 et la loi de mars 2005) ainsi que les recommandations de l'ANESMS (Agence Nationale de L'Evaluation Sociale et Médico-Sociale) nécessite la mise en place de projets personnalisés intégrés au sein d'un projet d'unité et d'établissement.

Le projet personnalisé a pour objectif de favoriser la qualité de l'accompagnement de la personne accueillie dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Celui-ci doit à la fois tenir compte de la réalité du terrain et de certaines exigences liées notamment aux obligations législatives mais également aux besoins de la personne accueillie. Le projet personnalisé doit se faire avec l'adhésion de la personne accueillie sinon le projet n'aura aucun sens et il sera mis en échec.

Objectifs

Identifier les exigences et les recommandations au travers de la réglementation actuelle

- Identifier les différentes phases de construction d'un projet personnalisé et le positionnement de chacun.
- Expliquer l'implication de la personne accueillie, des familles, des mandataires judiciaires.
- Proposer des outils afin que le projet personnalisé soit en lien avec les besoins et attentes de la personne accueillie.

Identifier les exigences et les recommandations au travers de la réglementation actuelle

- Identifier les différentes phases de construction d'un projet personnalisé et le positionnement de chacun.
- Expliquer l'implication de la personne accueillie, des familles, des mandataires judiciaires.
- Proposer des outils afin que le projet personnalisé soit en lien avec les besoins et attentes de la personne accueillie.

4 jours

Publics : Tout agent travaillant en établissement social et médico-social

Dates : 14-15 février 2019 et 14-15 mai 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 novembre 2018

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES



Programme

JOUR 1

- Projet personnalisé ou individualisé : définitions
- Rappel réglementaire
- Recommandations HAS et ANESM, présentation du parcours de soins de la personne âgée en perte d'autonomie (PAERPA), échanges sur les expérimentations, décret du 15 mai 2007
- La participation des différents acteurs : usager, famille, tuteur, professionnels, les aidants, la personne de confiance...

JOUR 2

- De l'opérationnalisation des projets : du modèle théorique à la définition des outils
- Le projet personnalisé les différents volets
- Le projet personnalisé comme outil de dialogue, comme outil d'intégration institutionnelle et sociale, comme opportunité d'une relation de confiance privilégiée entre usager et professionnel.

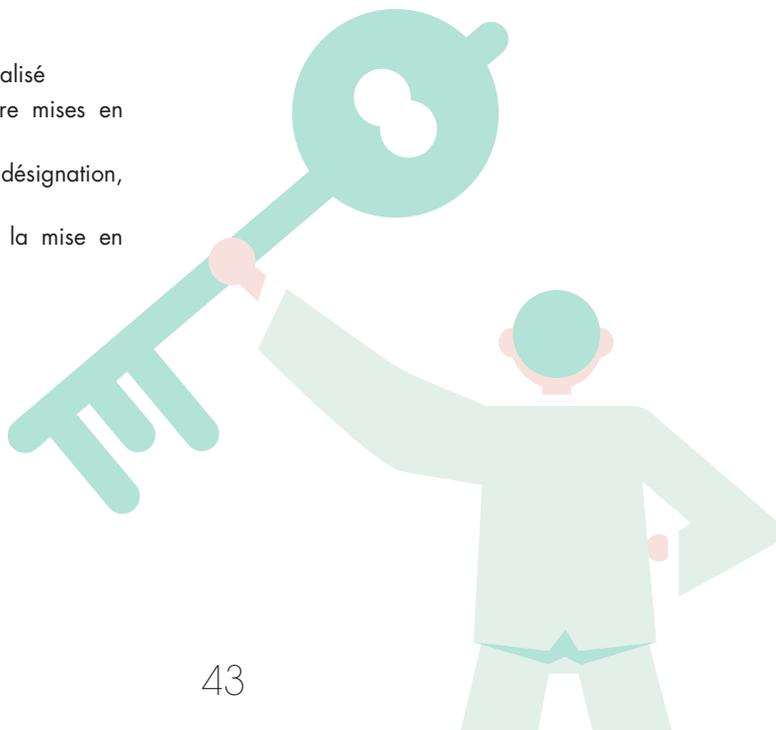
JOUR 3

- Rappel des 7 phases du projet personnalisé
- Les missions transversales pouvant être mises en œuvre au sein de sa structure
- Le médiateur : objectifs, modalités de désignation, rôle
- Le référent : porte-parole, garant de la mise en œuvre du projet personnalisé

JOUR 4

- Préciser le positionnement du professionnel
- Par rapport aux usagers et aux familles/représentants légaux
- Par rapport à l'équipe pluridisciplinaire
- Connaître les différents axes à développer pour la mise en place de projets personnalisés
- Travail en sous-groupes à partir du recueil de données réalisé pendant l'intersession, identification des pratiques et réflexion sur les difficultés rencontrées et pistes d'amélioration en lien avec la mise en œuvre du projet personnalisé

Proposition d'indicateurs de suivi et d'évaluation du projet



COMMENT ASSURER, DANS LE CADRE D'UN RÉSEAU DE SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL, LA PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

Objectifs

Appliquer la distance professionnelle appropriée aux situations de prise en charge de l'adolescent

- Expliciter les caractéristiques de l'adolescence.
- Définir la notion de « distance professionnelle ».
- Collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent.
- Identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent.
- Utiliser des outils et techniques partagées d'aide à la relation.

3 jours

Publics : Tous professionnels intervenant auprès des adolescents

Dates : 17-18 janvier et 21 février 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : GRIEPS

Programme

Module 1 (2 jours) : De la problématique adolescente à l'adolescence en crise, quelle prise en charge ?

- Sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation :
 - Lancement de la formation,
 - Appropriation d'une base conceptuelle commune.
- Consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise :
 - Les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques.
- Interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques :
 - Les situations emblématiques vécues avec les adolescents,
 - Les fondamentaux dans la relation : la relation thérapeutique, l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie...
- S'approprier des outils et techniques d'aide à la relation :
 - La relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe...

Intersession :

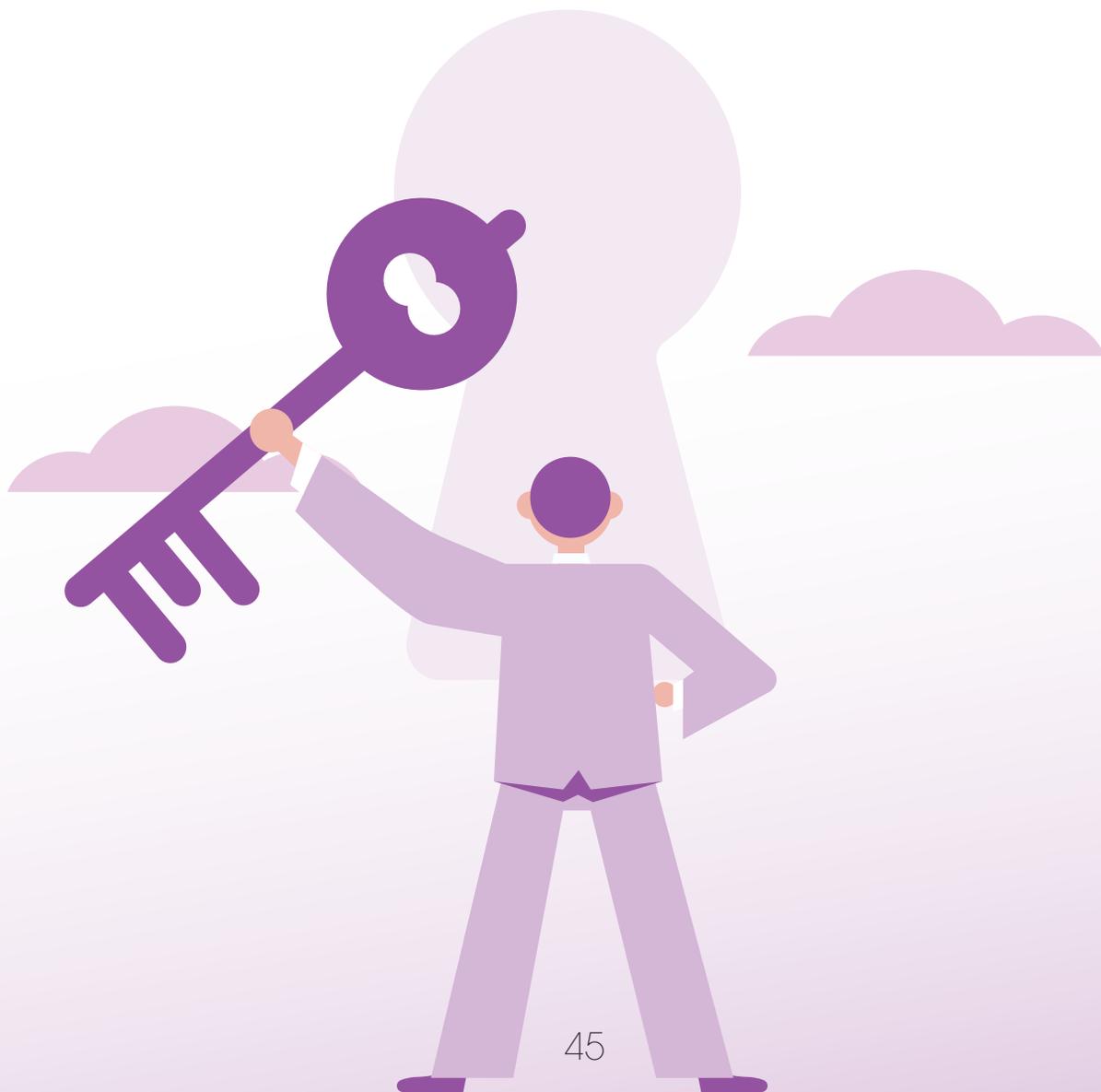
- Mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du module 1.
- Réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur.

Module 2 (1 jour) : Du renforcement des compétences au plan d'actions

- Consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective.
- Elaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques.
- Evaluer la session :
 - Evaluation de l'acquisition des connaissances,
 - Evaluation de la satisfaction des participants.

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES CLÉS

Identifier et développer les compétences clés des agents	p. 46
Bilan de positionnement savoirs de base	p. 47
<i>Module de remise à niveau</i> – Savoirs de base en situation professionnelle AFR	p. 48-49
Se préparer à un retour en scolarité : (re) apprendre à apprendre	p. 50



IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS DES AGENTS

L'ANFH Languedoc-Roussillon s'est engagée depuis plusieurs années dans des dispositifs de formation en faveur de la maîtrise des savoirs de base par les agents hospitaliers.

Il est essentiel pour l'encadrement de proximité mais également pour tout acteur impliqué dans cette dynamique, d'être en mesure de repérer efficacement et d'accompagner les agents en déficit de maîtrise des savoirs de base dans un parcours individualisé de remise à niveau.

Objectifs

- Comprendre la notion de compétences clés et notamment d'illettrisme en situation professionnelle
- Comprendre pourquoi la maîtrise des compétences clés par les agents représente un enjeu fondamental au sein des établissements
- Appréhender l'évaluation des compétences clés pour mieux accompagner les agents vers un projet de formation

Programme

- Notions de compétences clés et d'illettrisme
- La mise en place d'un projet compétences clés : l'observation des indices pour élaborer un diagnostic du besoin des agents et la formulation du besoin en compétences clés dans le cadre professionnel
- L'approche de la question avec l'agent : trouver les bons mots sans stigmatiser, juger ou effrayer, proposer une formation, favoriser l'adhésion à un projet de formation
- Les freins et les leviers pour l'accès à la formation
- Présentation des grilles de travail proposées :
 - Positionnement des compétences clés en situation professionnelle
 - Synthèse des besoins identifiés en développement et/ou acquisition de ces compétences

3 jours

Publics : Toutes personnes ressources intéressées par la question des compétences clés en situation professionnelle (cadres de proximité, personnels RH, référents, membres de IRP)

Dates : 26-27 septembre et 17 octobre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 juin 2019

Organisme : CNEH

BILAN DE POSITIONNEMENT SAVOIRS DE BASE

Certaines personnes en situation d'emploi ne maîtrisent pas suffisamment le socle de compétences générales nécessaire à la sécurisation de leur exercice et de leur parcours professionnels. Ce constat est corroboré par les résultats de l'étude menée par l'ANFH PACA portant sur les premiers niveaux de qualification faisant apparaître que 35% des agents concernés par cette enquête auraient des besoins exprimés, constatés ou supposés en savoirs de base.

La maîtrise de ces savoirs est indispensable pour répondre aux exigences liées aux évolutions des emplois et des établissements. Les agents doivent être en mesure de s'adapter au changement, de comprendre leur environnement professionnel et de communiquer à l'oral et à l'écrit. Il est nécessaire de contribuer à les rendre plus autonomes sur leur poste de travail par la maîtrise des savoirs à mobiliser dans leur cadre professionnel.

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné

Objectifs

- **Repérer le profil** et les attentes de l'agent en lien avec son projet professionnel ;
- **Apprécier les acquis** des agents portant sur les domaines de compétences suivants : lecture, écriture, calculs simples, utilisation de l'outil informatique.
- **Définir le parcours de formation aux savoirs de base** dont l'agent a besoin

Programme

- Réalisation d'un entretien individuel ;
- Séquences d'évaluation formatives portant sur les champs suivants : communication en français, utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques de communication numériques (informatique).

1 jour

Publics : Toutes personnes souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

Dates :

1^{er} groupe : 07 février 2019

2^{ème} groupe : 18 avril 2019

3^{ème} groupe : 12 septembre 2019

Lieu : ANFH

Date limite d'inscription :

1^{er} groupe : 30 décembre 2018

2^{ème} groupe : 10 février 2019

3^{ème} groupe : 30 juin 2019

Organisme : AMS GRAND SUD

Région

Module de remise à niveau

SAVOIRS DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

A l'issue du bilan de positionnement (CTR5) obligatoirement réalisé en amont de cette action, une prescription de parcours individuel de remise à niveau en savoirs de base a été formulée par l'organisme.

Ces parcours de formation sont composés au maximum de trois modules abordés sous l'angle des activités professionnelles exercées par les participants invités à apporter leur fiche de poste :

Module 1 : lire écrire, comprendre, s'exprimer ;

Module 2 : réaliser des calculs simples ;

Module 3 : utiliser l'outil informatique.

Les agents sont invités à suivre uniquement les modules de formation correspondant à leurs besoins individuels appréciés à l'occasion de ce bilan initial de positionnement. Ils ne sont donc pas forcément amenés à suivre la totalité des modules proposés.

Objectifs

- Permettre aux participants d'améliorer leur maîtrise des savoirs de base dans les 3 domaines de connaissances abordés, en lien avec les situations rencontrées dans le cadre professionnel.

Module 1 : 5 jours

Module 2 : 3 jours

Module 3 : 2 jours

Publics : Personnes nécessitant une remise à niveau dans les savoirs de base et ayant réalisé un bilan de positionnement préalable

Dates :

Module 1 : 1er groupe : 20-24 mai 2019 – 2ème groupe : 16-20 septembre 2019 – 3ème groupe : 25-29 novembre 2019

Module 2 : 1er groupe : 12-14 juin 2019 – 2ème groupe : 30 septembre au 02 octobre 2019 – 3ème groupe 11-13 décembre 2019

Module 3 : 1er groupe : 24-25 juin 2019 – 2ème groupe : 14-15 octobre 2019 – 3ème groupe : 18-19 décembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 mars 2019

Organisme : AMS GRAND SUD





Programme

Module 1

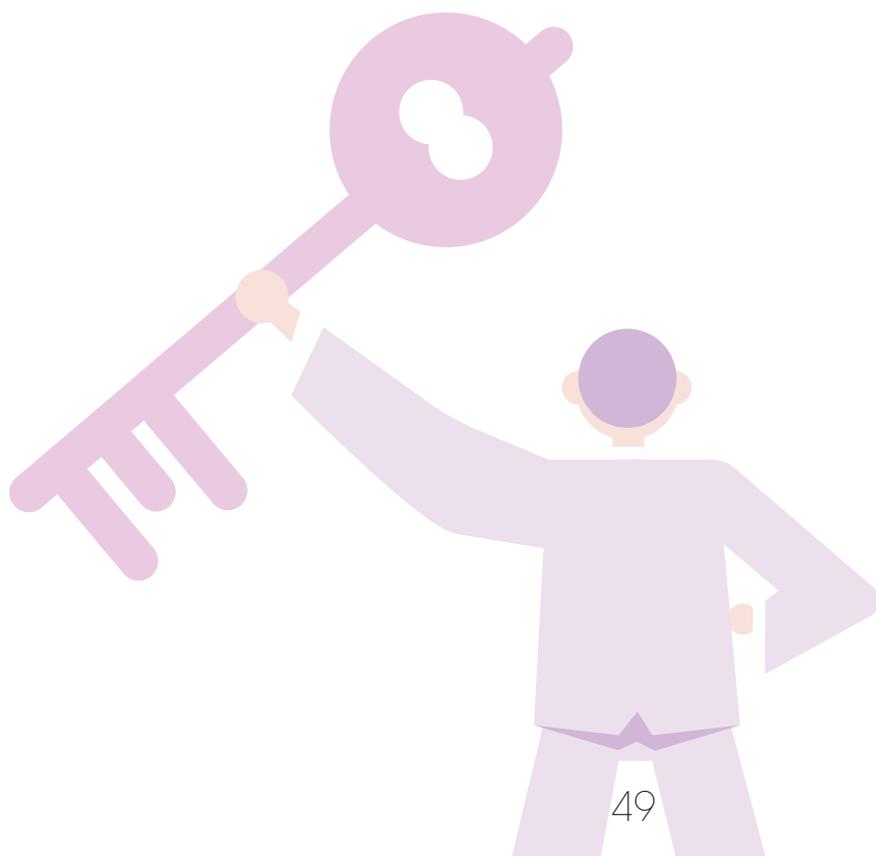
- **Lire** : optimiser la méthode de lecture dans un cadre professionnel
- **Comprendre** : comprendre un message, son organisation et son objectif
- **Ecrire** : connaître et maîtriser des outils simples pour améliorer son style rédactionnel
- **S'exprimer** : réussir à s'exprimer clairement en toutes circonstances

Module 2

- Comprendre et traduire mathématiquement un problème simple
- Utiliser les situations de proportionnalité
- Appliquer le produit en croix et les pourcentages

Module 3

- Savoir allumer un ordinateur et naviguer entre les différents logiciels
- Utiliser internet comme outil de recherche d'information et de communication dans un cadre professionnel
- Utiliser les fonctionnalités de base d'une messagerie
- Communiquer par internet et par messagerie



SE PRÉPARER À UN RETOUR EN SCOLARITÉ : (RE) APPRENDRE À APPRENDRE

La formation continue permet à des professionnels ayant parfois quitté le système scolaire depuis plusieurs années d'envisager un retour en scolarité en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification. Les activités professionnelles amènent les agents à solliciter leurs ressources dans un cadre bien différent de celui des écoles et universités. Il est donc essentiel pour les agents qui envisagent un retour en scolarité de se mettre dans les meilleures conditions d'apprentissage pour mettre toutes les chances de réussite de leur côté.

Objectifs

Cette formation a pour ambition d'aider les professionnels à se (re)mettre en condition d'apprentissage favorable en s'appuyant notamment sur des méthodes et techniques leur permettant de développer leurs capacités de mémorisation et de concentration.

Renseignements complémentaires

La composition des groupes sera arrêtée de manière homogène en fonction du niveau initial des participants évalué à l'occasion d'un bilan de positionnement qui se déroulera entre le 2 et le 5 mai 2017

- Repérer le profil et les attentes de l'agent en lien avec son projet professionnel ;
- Apprécier les acquis des participants portant sur les domaines de compétences suivants : lecture, écriture, calculs simples, utilisation de l'outil informatique ;
- Constituer des groupes de formation de niveau homogène.

Programme

- Le fonctionnement de la mémoire ;
- Les différents procédés de mémorisation et choisir la méthode la plus adaptée ;
- Se mettre en situation d'apprentissage, notamment adapter son environnement personnel ;
- Structurer son travail personnel et organiser son temps ;
- Les techniques scolaires traditionnelles : prendre des notes, lecture rapide, rédiger des fiches et effectuer des recherches documentaires ;
- Les conditions favorables pour être à l'aise dans un groupe d'apprentissage et gérer le stress associé et ses émotions.

2 jours

Publics : Tout personnel envisageant un retour en scolarité ou ayant réussi un concours et s'appropriant à rentrer en scolarité

Dates : 14-15 novembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 septembre 2019

Organisme : AMS GRAND SUD

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Favoriser le travail collaboratif	p. 53
Prévenir et résoudre les situations conflictuelles	p. 54
Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques	p. 55
Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn out et des risques professionnels ...	p. 56-57
Perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants	p. 58



ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

L'ANFH Languedoc Roussillon s'engage dans la formation des cadres de proximité. Aujourd'hui, les formations à l'encadrement accompagnent un métier en profonde mutation, quels que soient les domaines et secteurs d'activité.

Les contextes de réforme hospitalière, la mise en place des pôles et le nouveau dispositif universitaire (LMD) requièrent des compétences ou des savoir-faire sur les aspects managériaux et ont profondément renouvelé l'enjeu de la formation de ces personnels : cadres de santé, ingénieurs hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers, attachés d'administration hospitalière et adjoints des cadres hospitaliers.

Objectifs

- Appréhender les mutations du secteur sanitaire et social, dans un environnement en constante évolution.
- Se positionner dans sa fonction cadre (cadre de proximité/cadre stratégique)
- Développer ses compétences managériales : appréhender sa responsabilité d'équipe dans une éthique professionnelle ; repérer ce qui fait sens.
- Favoriser une mise en œuvre sur le terrain des apports de la formation.

Éléments de contenu

Ce parcours modulaire et à la carte répond aux besoins spécifiques de chaque cadre. Les contenus de ce parcours, sous forme de renforcement et de consolidation aux problématiques rencontrées par les cadres hospitaliers, porteront sur trois axes principaux :

- un axe managérial : le manager et son équipe;
- un axe organisationnel : organisation hospitalière et positionnement du cadre;
- un axe relationnel: connaissance de soi et relations avec ses collaborateurs.

L'itinéraire de formation des personnels d'encadrement étant géré de manière globale, les changements de bénéficiaires ne seront pas acceptés en cours d'itinéraire pour un ou plusieurs modules donnés(s).

FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux n'échappent pas à l'évolution des pratiques organisationnelles et managériales que connaissent les entreprises du secteur privé. Depuis une dizaine d'années, on voit apparaître un besoin de communication et de partage des compétences et DES connaissances grandissant. Le travail collaboratif fait son entrée dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière. Cependant, dans un milieu social où l'individualisme prend le pas sur le collectif, les cadres se retrouvent confrontés à des difficultés de gestion du personnel, voir à une mise en concurrence des agents, aboutissant à des situations d'isolement des collaborateurs, et in fine, à un mal être au travail. L'arrivée sur le marché du travail de la nouvelle génération, appelée « génération Y », apportant ses valeurs propres et bouscule les codes établis et le management traditionnel. C'est pourquoi il existe un réel enjeu du développement du travail collaboratif au sein des services et des pôles de travail des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectifs

- Développer des relations de travail confiantes ;
- Définir la collaboration ;
- Faire émerger la collaboration : la vision ;
- Faire émerger la collaboration : le savoir ;
- Utiliser la motivation comme moteur de la collaboration ;
- Gérer les conflits dans la collaboration.

Programme

JOUR 1 :

- Le développement de relations de travail confiantes
- Définition de la collaboration

JOUR 2 :

- La collaboration : la vision
- La collaboration : savoir

JOUR 3 :

- La motivation : moteur de la collaboration.
- La gestion de conflits dans la collaboration

3 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignant, administratif, technique, médico-social ou éducateur.

Dates : 05-06-07 juin 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 mars 2019

Organisme : GRIEPS

PRÉVENIR ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

Les établissements de soins, constituant des lieux de rencontres interculturelles, où le stress lié à des objectifs individuels au milieu de la stratégie globale, vient renforcer des tensions et amener à des situations d'incivilité, voir d'agressivité.

Le rôle du cadre de proximité devient alors primordial pour prévenir, désamorcer ou résoudre des situations conflictuelles.

Etre à l'écoute de ces tensions et savoir les gérer pour éviter qu'elles ne portent préjudices aux équipes, aux agents et aux usagers, permet également de réduire les risques psycho sociaux et ainsi accroître la performance globale de l'équipe.

Objectifs

- Comprendre les mécanismes de détérioration du climat ou des relations au sein d'un groupe ou de tension dans un groupe/équipe ;
- Acquérir les méthodes, les outils, comportements et modes opératoires pour maintenir une dynamique positive dans l'équipe ;
- S'affirmer, s'exprimer au sein d'un groupe ou d'une équipe pour clarifier ou répondre à des situations difficiles ;
- Mettre en place un espace de résolution de conflits et de problème, de négociation managériale et de médiation selon les besoins de situation ;
- Appliquer la méthodologie de résolution de problème et de prise de décision pour résoudre les situations difficiles par une approche systémique.

Programme

JOUR 1 :

- Origines, mécanismes et impacts des conflits
- L'analyse d'une stratégie
- Prendre place sur le terrain du conflit

JOUR 2 :

- Son mode de communication et les nouveaux réflexes à assimiler lors de la gestion de conflit
- La gestion de conflit comme résolution de problème

JOUR 3 :

- Positiver les conflits et dialoguer pour établir un nouvel équilibre
- Maîtriser la négociation managériale
- Les entretiens et les réunions de gestion de conflit

3 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignant, administratif, technique, médico-social ou éducateur

Dates : 26-27-28 février 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 décembre 2018

Organisme : IRFOCOP

ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUTER À LA GESTION DES RISQUES

Au-delà des obligations réglementaires, les raisons qui poussent les établissements à promouvoir une démarche qualité sont nombreuses : les enjeux opérationnels et fonctionnels, les enjeux humains et sociaux, et les enjeux économiques, dans l'optique d'une maîtrise efficace des dépenses. On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin de permettre aux cadres, tout secteur confondu, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet.

Au delà de l'aspect « démarche », déjà engagée dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

Objectifs

- Connaître le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre ;
- Identifier les autres formes de reconnaissances externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches ;
- Comprendre et connaître les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presque accidents ;
- Savoir identifier les risques ;
- Interagir en tant que cadre avec les instances qualité gestion des risques de l'établissement ;
- Savoir se positionner pour animer l'équipe et progresser ensemble.

Programme

JOUR 1 :

- Le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre
- Les autres formes de reconnaissance externe de la qualité
- Les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres

JOUR 2 :

- Les notions de risques
- Identification des risques a posteriori et a priori

JOUR 3 :

- La structuration d'un management de la qualité et de la gestion des risques
- L'animation au quotidien de la qualité et de la gestion des risques

3 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignant, administratif, technique, médico-social ou éducateur

Dates : 30-31 janvier et 01 février 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : BGE-CRP CONSULTING

Région

ADAPTER SES PRATIQUES MANAGÉRIALES À LA PREVENTION DU BURN OUT ET DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le contexte fortement évolutif et contraignant pour les établissements de la Fonction Publique Hospitalière engendre des risques professionnels et notamment stress et burn-out pour les professionnels. Aussi, devient-il prioritaire, comme le rappelle la Haute Autorité de Santé, de promouvoir une démarche de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail pour concilier la performance des établissements et l'amélioration des conditions de travail.

Les encadrants ont un rôle essentiel à jouer afin de prévenir les risques professionnels et particulièrement les risques psychosociaux tant pour leurs équipes que pour eux-mêmes pris au cœur d'injonctions paradoxales.

C'est pourquoi, l'ANFH Languedoc-Roussillon souhaite proposer dans le cadre de l'itinéraire de formation à destination des personnels d'encadrement, un module ciblé sur les pratiques managériales adaptées à la prévention du burn-out et des risques professionnels.

Objectifs

- Appréhender les notions de risques professionnels et notamment psychosociaux mais aussi de qualité de vie au travail
- Connaître les enjeux de la prévention des risques professionnels et le cadre juridique de la prévention de ces risques
- Situer la place et les rôles des différents acteurs dans la démarche de prévention des risques professionnels et du burn-out
- Repérer, le plus tôt possible, les comportements à risque et les professionnels en souffrance pour mieux les accompagner
- Identifier les facteurs de risques psychosociaux et les situations à risques pour les prévenir
- Adapter son management dans une dynamique de prévention des risques professionnels et du burn-out

2 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignant, administratif, technique, médico-social ou éducateur

Dates : 19-20 mars 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : ANTIDOTE EXPERTISE



Programme

- Rapport de l'homme au travail – concepts
- D'une logique des risques professionnels à la dynamique positive de qualité de vie
- Enjeux humains, juridiques, de performance
- Cadre juridique de la prévention des RP
- Place et rôles de chaque acteur
- Une démarche globale en plusieurs étapes
- Les manifestations des risques psychosociaux
- Focus sur le stress et l'épuisement professionnel
- Les facteurs de risques psychosociaux
- Les situations-problèmes (ou situations à risque) à identifier
- Pistes d'actions de prévention tertiaire auprès des professionnels en souffrance
- Pistes d'actions de prévention primaire et secondaire pour des pratiques managériales favorisant la qualité de vie au travail



PERFECTIONNER SES MODES DE RECRUTEMENT ET SAVOIR INTÉGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Le recrutement de nouveaux collaborateurs est un défi et un enjeu majeur pour les organisations.

Pour les établissements publics hospitaliers de la région-Midi Pyrénées, cet enjeu est d'autant plus important qu'il s'inscrit dans la mise en œuvre de la GPMC et l'émergence de nouveaux métiers pour lesquels des fiches de poste restent à définir.

Par ailleurs, si les techniques de recrutement sont connues des personnels RH, les professionnels de terrain, notamment les cadres de proximité, qui contribuent à la sélection des candidats, ne sont pas toujours au fait des outils et méthodes pouvant les aider à mener au mieux un entretien de recrutement et à intégrer les nouveaux arrivants.

Objectifs

- Cette formation aura pour objectif d'apporter les techniques et outils nécessaires afin de contribuer au mieux au processus de recrutement et à l'intégration des nouveaux arrivants.

Programme

0,5 JOUR

- Accueil
- Définition du profil du candidat en lien avec sa fiche de poste

1 JOUR

- Préparation de l'entretien
- Identification des étapes d'un entretien de recrutement
- L'entretien de recrutement

0,5 JOUR

- L'intégration de la nouvelle recrue : un impératif souvent négligé
- Interactions et collaborations des différents acteurs du recrutement. Place et rôles de chacun

2 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignant, administratif, technique, médico-social ou éducateur

Dates : 13-14 juin 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 mars 2019

Organisme : PLC-RH

DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

<i>Module 1</i> Connaissances de son environnement professionnel	p. 62
<i>Module 2</i> Communication et travail en équipe	p. 63
<i>Module 3</i> Qualité et gestion des risques	p. 64
<i>Module 4</i> Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels	p. 65
<i>Module 5</i> Management d'une petite équipe	p. 66
<i>Module optionnel</i> Certification Voltaire (orthographe-grammaire)	p. 67
Ressources humaines	p. 68
Finances	p. 69
Accueil - Facturation recouvrement	p. 70



DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Ce dispositif s'adresse à un public d'agents de la filière administrative, en reclassement et à des professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé

Objectifs

- Développer une culture et des pratiques administratives propres aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux
- Mieux comprendre et intégrer l'environnement et le rôle de la fonction administrative et son périmètre d'intervention
- Développer des compétences métiers spécifiques afin de faciliter les mobilités au sein de la filière administrative

Ce dispositif de professionnalisation est composé d'un socle commun obligatoire comportant plusieurs modules thématiques.

10 jours

Publics : Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement

Organisme : ERNST & YOUNG



Éléments de contenu

Ce dispositif de professionnalisation est composé d'un socle commun obligatoire comportant plusieurs modules thématiques.

Le socle commun de connaissances et compétences est composé de quatre modules obligatoires et d'un module optionnel pour les agents en situation d'encadrement d'une petite équipe.

MODULE 1

Connaissances de son environnement professionnel : gouvernance et financement de l'établissement

MODULE 2

communication et travail en équipe

MODULE 3

Qualité et gestion des risques

MODULE 4

Optimisation de l'utilisation des écrits professionnels

MODULE 5

Management d'une petite équipe

CERTIFICATION VOLTAIRE (Ortographe-grammaire)

Les stagiaires ayant suivi l'ensemble du socle et souhaitant développer des connaissances et compétences métiers approfondies, pourront poursuivre leur parcours par des modules « métiers » relevant des ressources humaines, des finances, de l'accueil facturation recouvrement et des services économiques.



Module 1

CONNAISSANCES DE SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Objectifs

- Connaître l'organisation du système de santé
- Connaître le cadre juridique et réglementaire de l'établissement de santé, les réformes, le rôle des instances
- Maîtriser les fondamentaux du droit
- Connaître les fondamentaux de la fonction publique hospitalière : historique, droits et devoirs, missions de service public...

Programme

- Les évolutions réglementaires : retour sur les réformes phares ayant façonné le système de santé français d'aujourd'hui (loi HPST, loi de Modernisation du système de Santé...)
- Les acteurs clés du système de santé national (ministère, HAS...) régional (ARS...), et local (communes, établissements de santé et médico-sociaux, patients et usagers...)
- Un système de financement évolutif : présentation de l'ONDAM, PLFSS...
- Histoire de la fonction publique hospitalière : de la notion de service public hospitalier à la FPH
- La FPH aujourd'hui : chiffres clés, cadre réglementaire et juridique, évolution en cours, les statuts particuliers et les filières professionnelles, les emplois
- Les métiers administratifs au sein de la FPH : interdépendances et interfaces des processus clés d'un établissement (RH, logistique, facturation-recouvrement...)
- La gouvernance des établissements : rôles et évolutions
- L'état des lieux des dépenses de santé en France et positionnement à travers le monde
- Le cadre réglementaire des dépenses de santé en France : retour sur la loi de financement de la sécurité sociale
- Les modes de financement des établissements et leur fonctionnement : la tarification à l'activité pour les établissements de santé publics et PSPH, les cas particuliers en fonction des types d'établissements (SSR, EHPAD, Psychiatrie...)
- La gestion financière d'un établissement : grands principes de construction et suivi de l'EPRD
- Les enjeux budgétaires des établissements de santé dans un contexte de recherche d'efficience

2 jours

Publics : Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Dates : 06-07 mars 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 01 janvier 2019

Organisme : ERNST & YOUNG

Module 2

COMMUNICATION ET TRAVAIL EN ÉQUIPE

Objectifs

- Savoir communiquer et travailler en équipe
- Savoir contextualiser l'information et la restituer à son supérieur hiérarchique
- S'adapter aux évolutions des métiers et aux changements organisationnels
- Savoir accueillir des personnes (patients, usagers, familles...)
- Connaître les droits des patients et adapter sa communication
- Optimiser son organisation personnelle
- Contribuer à la performance collective de son unité

Programme

- Le concept de communication dans un cadre professionnel
- Le processus de communication (émetteur, récepteur, message, canal...)
- La communication formelle, la communication informelle
- Les outils de la communication : éléments de langage type, les supports visuels
- Les espaces de la communication : réunions de service, échages bilatéraux etc.
- Les différents enjeux de la communication (informatif, pouvoir, influence...)
- Les différents modes de communication (écrite, orale...)
- Les méthodes d'identification des différents types de cible et de message adapté
- Les droits des patients en matière d'information
- Les conséquences d'une insuffisante communication au sein d'une équipe
- Les principes d'un travail en équipe : écoute active, règles de savoir-être, techniques d'amélioration de l'écoute, gestion d'un conflit sans l'éviter...
- Les facteurs individuels de la performance professionnelle : objectifs professionnels et critères de priorisation
- L'optimisation de son organisation personnelle et de son environnement de travail



2 jours

Publics : Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement

Dates : 25-26 mars 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 janvier 2019

Organisme : ERNST & YOUNG

Région

Module 3

QUALITÉ ET GESTION DES RISQUES

Objectifs

- Connaître les fondamentaux de la certification et de la démarche qualité
- Améliorer la qualité : comprendre l'impact de la certification sur l'ensemble des services
- Comprendre les enjeux de la traçabilité dans la démarche qualité
- Savoir élaborer une procédure simple
- Comprendre le contrôle interne
- Appréhender le concept de responsabilité de la qualité en matière de saisie des données
- Connaître les principes et la réglementation de la dématérialisation
- Être sensibilisé aux enjeux des systèmes d'information complexes

Programme

- La certification des établissements : historique, cadre réglementaire, procédure, chiffres clés
 - Les thématiques clés de la certification (fonctionnement du bloc opératoire, sécurité, gestion des déchets...) et les types d'évaluation (niveau de maturité...)
 - Certification et GHT : de nouveaux enjeux à l'horizon 2020
- La démarche qualité
 - Principes clés des démarches qualité : la satisfaction patient au cœur des préoccupations
 - Les acteurs impliqués dans les démarches qualité et leur rôle (direction qualité, direction des soins, équipe opérationnelle d'hygiène etc.)
 - Les spécificités de la qualité dans les établissements de santé et les établissements médico-sociaux
 - L'accréditation par l'amélioration de la qualité : comprendre les impacts clés sur l'ensemble des services
 - Définition, objectifs, contenu, plan d'actions et communications de la politique qualité
- La qualité et la gestion des risques au quotidien
- Le contrôle interne, un outil opérationnel de gestion des risques
- Les enjeux et types de risques en établissements de santé (bâtiments, personnels, patients...)
- Le document unique (DU)
- Compréhension de l'intérêt des procédures : contenu, formalisation, exemples
- Traçabilité et gestion des événements indésirables
- Qualité et dématérialisation
- Chiffres clés sur le volume de données traité par un établissement de santé : big data, stockage sécurisé, CNIL
- Dématérialisation : enjeux, principes, réglementation domaines d'application, acteurs et processus
- Vers un financement de la qualité dans les établissements
- La mesure des démarches qualité dans les établissements : IPAQSS, TBIN (IAS), e-Satis...
- L'incitation financière à l'amélioration de la qualité (IFAQ) et l'hôpital de demain
- La certification pour la filière administrative : certification des comptes...

2 jours

Publics : Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Dates : 09-10 avril 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 janvier 2019

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

Module 4

OPTIMISATION DE L'UTILISATION DES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Objectifs

- Connaître le cadre légal des écrits professionnels
- Connaître les règles de communication des documents administratifs
- Maîtriser les différents écrits professionnels : institutionnels, administratifs, individuels, professionnels ...
- Connaître les règles d'archivage physique et dématérialisé des documents

Programme

- Le cadre légal et juridique des écrits professionnels
 - Lois régissant les écrits professionnels – application des principes déontologiques et intégration des impacts juridiques (une exigence légale depuis 2002, droit au respect de la vie privée et exigence d'un suivi)
 - Spécificité des établissements sanitaires versus médico-social (code de la santé publique, CNIL...)
- Les différentes formes d'écrits professionnels : lettre, note, rapport, usage raisonné du mail, convocation, panneaux d'affichages...
- Les différents types d'écrits professionnels : institutionnels, administratifs, individuels...
- Les différents niveaux de confidentialité
- Bonne appréciation du contexte d'un écrit et adaptation du type de communication : quels lecteurs, quels objectifs, quels résultats attendus...
- La qualité des écrits professionnels :
 - Harmonisation des supports au sein de l'établissement
 - Structuration de son message
 - Méthodes d'amélioration de l'attractivité de son écrit : plus lisible, utilisation des illustrations, style...
- Le suivi et la traçabilité des écrits professionnels via l'archivage des documents :
 - Les enjeux de l'archivage
 - Les bonnes pratiques en matière d'archivage : architecture des dossiers, règles des de nommage, numérisation des documents



2 jours

Publics : Agents de la filière administrative, en reclassement, professionnels qualifiés et/ou expérimentés issus du secteur privé ayant besoin d'avoir une vision globale de l'environnement et du fonctionnement de leur établissement.

Dates : 23-24 avril 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 février 2019

Organisme : ERNST & YOUNG

Module 5 - Module optionnel

Réservé aux agents étant déjà en posture d'encadrement fonctionnel d'une petite équipe

MANAGEMENT D'UNE PETITE ÉQUIPE

Objectifs

- Connaître les différents types de management
- Mettre en place une organisation optimale du travail au sein de son équipe
- Assurer le suivi et le contrôle des activités et des process
- Mettre en place une stratégie de gestion du stress
- Savoir gérer les conflits au sein d'une équipe

Programme

- Les 3 grands types des managements : opérationnel, stratégique, transverse
- L'adaptation de sa posture en fonction des besoins de son équipe
- L'adaptation de son style de management en fonction de son interlocuteur et de sa maturité professionnelle
- La gestion collective
 - Un outil considérant l'unité de travail comme un écosystème dont l'équilibre est à maintenir
 - Le suivi et le contrôle des activités et des process
- La gestion des conflits
 - La définition de conflit sous 3 angles
 - Les différents types de conflits et leur graduation
 - L'identification : l'anticipation d'un conflit
 - Les différents types d'attitudes : évitement, dénégation, manipulation, collaboration, soumission, oppression...
 - Les différentes modalités de gestion de conflits en fonction des situations (recours hiérarchiques, arbitrage, médiation, négociation)
- La gestion du stress
 - Définition, symptôme (corporels...), graduation du stress : alarme, résistance, épuisement
 - Les techniques de gestion du stress (cognitive, émotionnelle, corporelle, comportementale)
 - Mise en place d'une stratégie de gestion du stress : augmenter estime et valeur de soi, le développement de l'optimisme, l'acquisition des techniques de la relaxation physiques et mentales
- L'identification par chaque participant de ses axes de progression individuels, priorisation et définition de plan d'actions

2 jours

Publics : Agents étant déjà en posture d'encadrement fonctionnel d'une petite équipe

Dates : 04-05 mars 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 01 janvier 2019

Organisme : ERNST & YOUNG

CERTIFICATION VOLTAIRE (ORTHOGRAPHE-GRAMMAIRE)

Le Projet Voltaire repose sur le moteur d'ancrage mémoriel Woonoz. L'ancrage mémoriel est l'action de faire mémoriser durablement l'information (à moyen ou long terme) à une personne.

Après diagnostic initial, le Projet Voltaire propose à chaque participant apprenant un parcours individualisé, afin de développer ses compétences en orthographe et en grammaire, en fonction de ses lacunes et de son rythme d'acquisition.

Tout au long du parcours, le moteur Woonoz continue à effectuer un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en jeu.

Les exercices qui lui sont proposés ne sont ni choisis par l'apprenant ni tirés au hasard. Cela permet à l'apprenant de gagner un temps précieux et rend l'apprentissage plus plaisant.

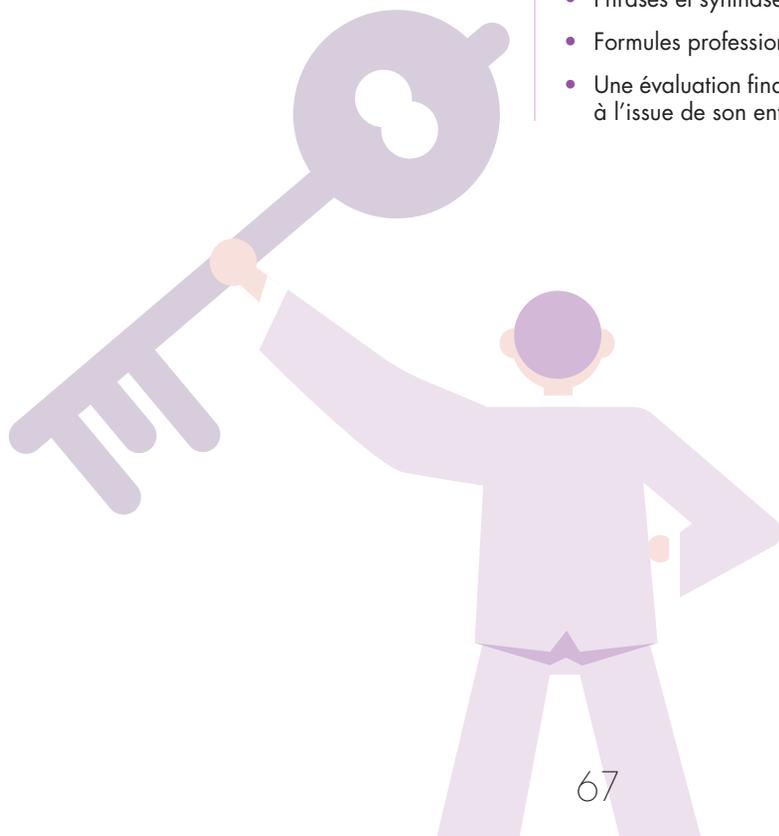
DURÉE : formation en ligne illimitée avec une validité d'un an à partir de la première connexion

Objectifs

- Développer ses performances dans la maîtrise de la langue française à l'écrit

Programme

- Grammaire
- Orthographe d'usage (ou lexicale)
- Sémantique (faute de sens)
- Phrases et synthèse
- Formules professionnelles
- Une évaluation finale en ligne est réalisée par le stagiaire à l'issue de son entraînement



RESSOURCES HUMAINES

Objectifs

- Connaître le statut de la fonction publique hospitalière
- Connaître les spécificités des règles de rémunération, de paye et de retraite, les règles de gestion du temps de travail
- Connaître les procédures de recrutement et la gestion des concours
- Appréhender les règles relatives à l'avancement
- Maîtriser la protection sociale des agents
- Maîtriser l'organisation des services pour une bonne orientation des agents

Programme

- Les corps, grades et emplois
- Les instances de la FPH : Focus sur le rôle des Commissions Administratives Paritaires
- Le principe du recrutement par concours internes et externes
- La nomination, le stage et la titularisation
- Le recours aux agents contractuels de droit privé et de droit public (motifs de recrutement et clés de gestion)
- La réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique hospitalière (durées cycle de travail, organisation du travail en 12h, astreintes...)
- La gestion des congés annuels et des RTT
- Rappel des grandes notions concernant l'avancement : reprise d'ancienneté, l'avancement d'échelon, de grade, le changement de corps
- Distinction entre les agents titulaires et les agents contractuels de droit public
- Les différents congés : Congé de Maladie Ordinaire, le Congé Longue Maladie et le Congé Longue Durée
- L'accident et la maladie imputable au service : Définition et éléments constitutifs, Procédure de déclaration
- La commission de réforme
- La gestion de l'inaptitude
- Les grands principes de la rémunération
- Les variations de la rémunération
- Les cotisations sociales et les retenues patronales
- La loi portant sur le réforme des retraites du 09 novembre 2010 et ses conséquences dans la Fonction Publique Hospitalière : régimes de retraite, constitution d'un dossier de retraite
- Le droit à l'information
- La dématérialisation des échanges

4 jours

Publics : Agents filière administrative

Dates : 12-13-14-15 novembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 septembre 2019

Organisme : CNEH

FINANCES

Objectifs

- Comprendre, les organisations hospitalières, les calendriers et les liens existants entre les différents acteurs et les services des finances
- Etre capable d'appréhender les principales règles de la comptabilité publique, les modes de financement, les outils budgétaires et leur suivi, et le contrôle de gestion en établissements de santé
- Disposer des clés de lecture de la réalité financière et des calculs coûts de son établissement



3 jours

Publics : Agents filière administrative

Dates : 17-18-19 décembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 octobre 2019

Organisme : CNEH

Programme

- **L'évolution des modes de financement des EPS**
 - Une nouvelle logique financière en établissement de santé : l'adaptation des moyens à l'activité
 - La tarification à l'activité et son impact sur les attendus vis-à-vis des établissements de santé
 - La notion de GHS, de dotation : les principales sources de financement des Etablissements de Santé
 - Les organisations hospitalières publiques : la singularité de la séparation des fonctions entre l'Ordonnateur et le Comptable
 - Le calendrier budgétaire et l'indispensable respect des échéances spécifiques induites par la réglementation
- **Les règles de la comptabilité**
 - Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget
 - Les phases administratives de la dépense et de la recette
 - Principe de dématérialisation des factures via Chorus pro
- **La comptabilité générale et analytique**
 - Le plan comptable hospitalier
 - Identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières
- **La distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation**
- **Les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT**
- **Le compte financier : document unique construit en commun entre l'Ordonnateur et le Comptable**

ACCUEIL - FACTURATION RECOUVREMENT

Objectifs

- Donner des repères sur le coût de la santé en France et sur le paiement des soins
- Expliquer les grands principes du paiement des frais de soins
- Maîtriser le processus de facturation des soins
- Maîtriser en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance et la couverture sociale
- Identifier les tarifs utilisés pour la facturation des soins
- Maîtriser les activités de facturation et de recouvrement



3 jours

Publics : Agents filière administrative

Dates : 16 avril et 13-14 mai 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 février 2019

Organisme : CNEH

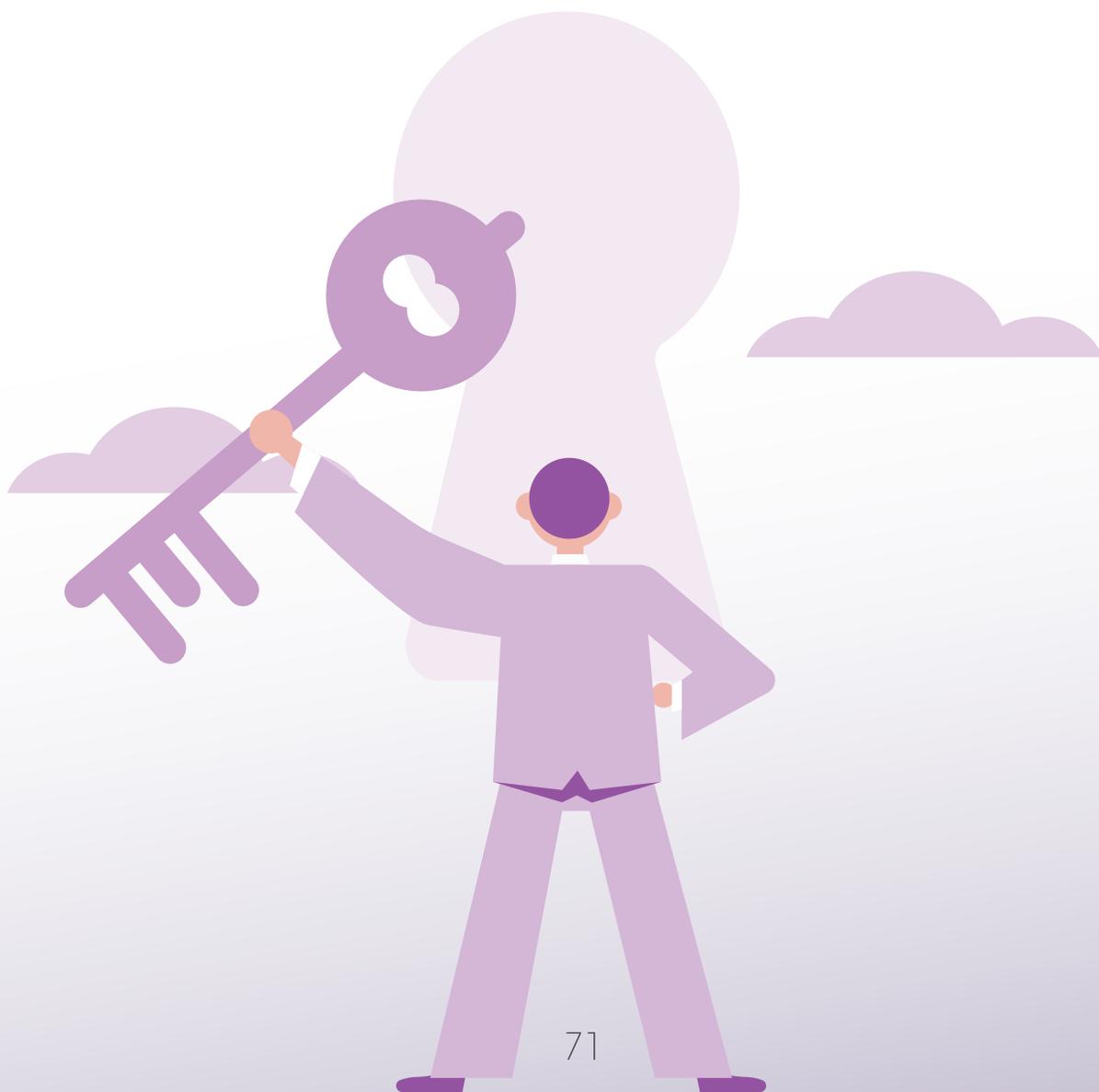
Programme

- Le paiement des soins en Europe et en France (comparaison des systèmes étatiques et d'assurance maladie)
- Les différentes activités d'un hôpital : sanitaire (MCO, SSR et psychiatrie, USLD et EHPAD), à caractère social (CMPP, CAMSP par exemple), autres activités (secteur libéral par exemple)
- Dépenses et recettes, budgets et comptes d'un hôpital public
- Le paiement des frais de soins par l'Assurance Maladie, les complémentaires santé, les patients, les autres payeurs
- Les différentes formes du paiement des frais de soins : Enveloppes, dotations, forfaits, tarification à l'activité avec ou sans facturation
- La couverture sociale des soins en France
- Les non assurés sociaux en France et leurs prises en charge
- Le paiement des frais de soin par l'Assurance Maladie (principes de la protection sociale et organisation de la sécurité Sociale), les complémentaires santé (organismes complémentaires et conventions, opérateurs techniques), les patients (prestations de confort, ticket modérateur) par l'Etat
- Les rétrocessions de médicament
- Présentation générale du processus de facturation des soins :
 - L'activité d'admission et l'identitovigilance
 - L'activité de tarification
 - L'activité de transmission des factures et le contentieux
 - L'activité de recouvrement, les régies
- les tarifs d'hospitalisation et de soins externes
- la mise en facturation
- les objectifs du projet SIMPHONIE (dont FIDES séjours, DIAPASON, ROC)

DPC

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé	p. 72
Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC	p. 73
Devenir référent DPC	p. 74



ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC. Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC.

La présente formation-action correspond à une offre globale pour se mettre à jour sur le nouveau dispositif DPC et elle intègre un état des lieux (réalisé en 1ère partie de formation et en intersession au moyen d'une grille type adaptée à chaque structure) débouchant sur un plan d'actions sur mesure (actions identifiées en cours de formation puis formalisées sous forme de plan en fin de formation). Elle peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter-établissements.

En 5 jours, les consultants d'ANTIDOTE EXPERTISE vous accompagneront dans cette démarche pour vous aider à vous approprier pleinement ce nouveau dispositif en l'intégrant aux spécificités de votre établissement. Notre approche pragmatique et nos outils simples vous aideront à rendre effectif le DPC de vos professionnels

Objectifs

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC
- Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC
- Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC
- Identifier les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations DPC
- Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC
- Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions

5 jours

Publics : Personnels des Directions des Ressources Humaines et des Affaires Médicales, Représentant de la CME et de la Commission DPC, Référénts DPC, Direction des soins, Responsable Qualité, Responsable de formation

Dates : 28-29 mars et 22-23-24 mai 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : ANTIDOTE EXPERTISE

Programme

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC (**Jour 1**)
- Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC (**Jour 2**)
- Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC (**Jour 3**)
- Identifier les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations ou actions DPC (**Jour 4**)
- Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC dans son établissement (**Jour 5**)
- Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions (**Jour 5 et exploitation des travaux des 4 journées précédentes**)

ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION D'ÉTABLISSEMENT PLURIANNUEL INTÉGRANT LES SPÉCIFICITÉS DU DPC

La mise en œuvre du DPC au sein des établissements évolue notamment avec la publication de nouveaux textes réglementaires et une organisation qui va dans le sens d'un dispositif encore plus ancré sur les besoins des professionnels et dont les contenus et la validation sont pleinement maîtrisés par les Conseils Nationaux Professionnels.

Le DPC contribue au développement des compétences professionnelles et à la coordination des activités et des parcours de soins, tout en garantissant la qualité et la sécurité des prises en charge. Il permet la mise en œuvre effective des connaissances au service de la généralisation d'une culture de l'évaluation professionnelle.

Élaborer un plan de formation intégrant les spécificités et les enjeux du DPC « Saison 2 » devient un axe fondamental pour tous les établissements et les structures sanitaires et médico-sociales.

Il s'agit de s'assurer de la cohérence entre les projets institutionnels, les plans de formation formalisés pour l'ensemble des acteurs de la structure et les obligations nouvelles du dispositif de DPC.

Objectifs

Objectif général :

- Concevoir un plan de formation triennal intégrant les caractéristiques des parcours de DPC

Objectifs spécifiques :

- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux
- Faciliter l'intégration des actions pluri professionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe de personnels médicaux et paramédicaux)
- Optimiser la gestion financière des plans de formations médicaux et paramédicaux

2 jours

Publics : Référent DPC, Gestionnaire du DPC, DAM, DRH, Qualité, Direction des soins, Responsables/chargé(e)s de formation, concepteur/animateur de programmes/actions de DPC

Dates : 27-28 mars + 14 mai 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 mars 2019

Organisme : CNEH

Programme

JOUR 1 ET 2

- Lancer la dynamique du groupe
- Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC
- S'approprier les orientations du DPC 2016-2018
- Articuler la formation – le DPC – les enjeux et les priorités de la structure au regard des projets
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux
- DPC et GHT

JOUR 3

- Comprendre et identifier les conditions de réussite d'un plan pluriannuel pluri professionnel
- Mobiliser les acteurs autour du DPC et de la formation
- Conclure et évaluer la formation
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leur parcours

DEVENIR RÉFÉRENT DPC

La Loi de santé va modifier profondément les organisations et pratiques en matière de formation, initiale, continue et spécifiquement pour ce qui est du DPC. Après un premier âge avec ses aléas, celui-ci connaît en ce moment précis une évolution majeure ; si les finalités demeurent, les règles changent en grande partie. Les organisations et les pratiques ne sont pas encore stabilisées qu'il faut les faire évoluer, les adapter...

Pour y prendre une part active, une fonction émerge, celle de référent DPC. Connaissant très bien la réglementation, les processus, les méthodes et les outils, cet acteur est une ressource majeure pour la mobilisation des professionnels sur les attendus du DPC renouvelé. Il est également un conseil permanent au service des contributeurs internes au DPC, il en est la référence réglementaire et méthodologique, notamment pour l'ingénierie des programmes et actions...

Objectifs

- Maîtriser les concepts-clés et les enjeux du DPC ;
- Informer toutes les personnes concernées de l'établissement (ou en inter-établissements) sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et plan DPC ;
- Mobiliser les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC ;
- Identifier les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC) ;
- Faire connaître l'offre de DPC dans son établissement ou en inter-établissements.

Programme

JOUR 1 :

- Connaître, comprendre le DPC et ses évolutions, se situer, constituer son réseau.

JOUR 2 :

- Communiquer pour diffuser, promouvoir le DPC, mobiliser, animer les acteurs

JOUR 3 :

- Conduire ou assister l'ingénierie des programmes et actions de DPC

2 jours

Publics : Référents DPC identifiés en établissement ou en inter-établissements

Dates : 21-22 mars 2019

Lieu : 15 janvier 2019

Date limite d'inscription : 20 janvier 2019

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES



GROUPEMENTS HOSPITALIERS TERRITORIAUX

Coordination de la formation continue au sein d'un GHT	p. 76-77
Coordination et complémentarité territoriale	p. 78
Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction	p. 79
Élaboration et mise en œuvre du plan de formation	p. 80
Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT	p. 81
La gestion du projet	p. 82
Parcours de formation a destination des agents en charge des systemes d'information hospitalier ..	p. 83
<i>Module 1</i> évolution des SI dans le cadre des GHT	p. 84
<i>Module 2</i> La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI	p. 85
<i>Module 3</i> Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT	p. 86
<i>Module 4</i> Auditabilité des SI dans le cadre des GHT	p. 87
<i>Module 5</i> Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT	p. 88
<i>Module 6</i> SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT	p. 89
Multi Plus	p. 90



COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT

Dans le cadre de la réforme des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT), article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016, les délégations ANFH Alpes et Rhône proposent un dispositif pour aider les DRH, et responsables formation à répondre aux exigences des textes réglementaires relatifs aux GHT en matière de formation.

A cet effet, une étude a été menée par un stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes afin de recueillir et analyser les besoins d'accompagnement des établissements dans leur démarche de définition de la coordination de la formation continue au sein de leur GHT.

Cette première étape a permis de constater la diversité des GHT de par leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les établissements. Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres.

De plus, l'analyse des besoins fait ressortir que la réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son tout début, ayant donné lieu à une première réunion d'évaluation et de connaissance des pratiques existantes des établissements pour certains, ou n'ayant pas encore commencé pour d'autres.

Le dispositif proposé comprendra plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et Plan d'action par GHT) que devront suivre les établissements. **Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.**

Objectifs

Objectif général :

- Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

Objectifs spécifiques :

- S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT
- Réaliser le diagnostic de son processus de formation continue
- Partager au niveau du GHT, les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non,
- Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination
- Co-construire par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination
- Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT
- Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements
- Participer avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région

4 jours

Publics : Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT.

Dates : 28-29 janvier et 04-05 février 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 novembre 2018

Organisme : ERNST & YOUNG

Programme

TEMPS 1

Le diagnostic de la situation actuelle

Entre 1 et 2 jours

- Rappeler les éléments de contexte et de réglementation autour de la réforme GHT
- Proposer des outils de diagnostic de la situation
- Aider à soulever les bonnes questions et orienter la prise de décision

TEMPS 2

La définition de la cible pour la coordination de la formation continue

Entre 2 et 3 jours

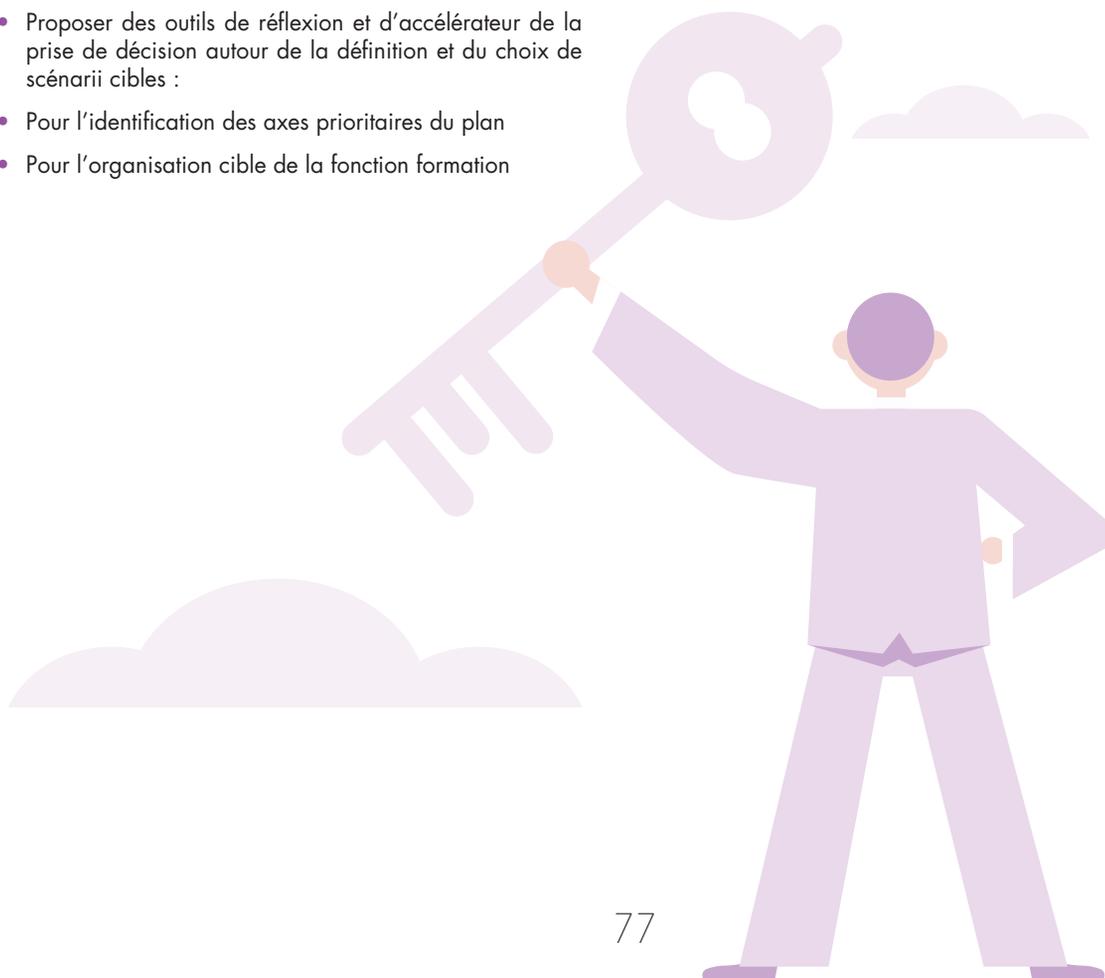
- Proposer des outils de réflexion et d'accélérateur de la prise de décision autour de la définition et du choix de scénarii cibles :
- Pour l'identification des axes prioritaires du plan
- Pour l'organisation cible de la fonction formation

TEMPS 3

Le plan d'actions et la communication

1 jour

- Hiérarchiser les priorités
- Apporter les méthodes d'identification des craintes, des attentes et des messages clés à faire passer
- Proposer des outils de communication et participer à la sélection d'un panel d'outils



COORDINATION ET COMPLÉMENTARITÉ TERRITORIALE

La loi HPST a bouleversé l'organisation du système de santé. Elle impacte notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé (projet régional de santé) qu'en développant les outils au service de ces coopérations : groupement de coopération sanitaire (GCS), communauté hospitalière de territoire (CHT)...

Le mouvement se poursuit avec le projet de loi de santé. Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés, de maîtriser, selon un langage commun, les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu autant que leurs enjeux :

- Quel est le cadre stratégique de ces nouvelles complémentarités ?
- Quels outils sont proposés aux acteurs ?
- Quels peuvent être les impacts sur les pratiques professionnelles ?
- Quels points de vigilance juridiques, stratégiques, organisationnels ces coopérations suscitent-elles - Anticiper les difficultés pratiques permettra d'adopter un positionnement cohérent.

Objectifs

Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la Stratégie Nationale de Santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles

- Identifier et comprendre les dispositifs de coopération
- Mesurer les enjeux sur les organisations
- Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations

Programme

JOUR 1 :

- Le contexte institutionnel de la coopération
- Les outils de coopération conventionnelle
- Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire

JOUR 2 :

- Coopération territoriale et construction des groupements hospitaliers de territoire (GHT)
- Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT

2 jours

Publics : filière soignante, éducative, administrative.
Médicotechnique, technique et personnels médicaux
+ membres des instances d'établissement.

Dates : 13-14 juin 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 mars 2019

Organisme : CNEH



APPROCHE DE RÉOLUTION DE CAS CONCRETS ENTRE PAIRS POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION

La fonction directeurs des établissements hospitaliers est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations importants induits par un renforcement des enjeux medico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Ces modifications interviennent dans un contexte d'évolution démographique à la baisse de la population des directeurs, amplifiant les missions induites sur les équipes en poste des directeurs.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directeurs d'établissements pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de Co-développement.

Objectifs

Objectif général :

- Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement

Objectifs spécifiques :

- Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles
- Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action
- Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations

Programme

Déroulé d'un cas (une demi-journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas)

- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement
- Exposé de la problématique choisi par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux
- Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants »
- Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur
- Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions

4 jours

Publics : Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité

Dates : 29 janvier + 19 février + 12 mars + 26 mars 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 20 novembre 2018

Organisme : ARTHUR HUNT CONSULTING

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

Objectifs

- Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs
- Se positionner dans cette organisation
- S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT
- Modéliser les outils communs
- Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue

Programme

JOUR 1 :

- Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes règlementaires, acteurs et rôles
- Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur
- Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée
- Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT
- Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans

JOUR 2 :

- Atelier pratique autour des outils à modéliser / Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC
- Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre
- Atelier pratique : identification des messages clés à transmettre selon une trame
- Atelier pratique : Mise en adéquation public-support-produit
- Réalisation d'un plan d'actions
- Evaluation de la formation

3 jours

Publics : L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

Dates : 03-04 avril + 06 septembre 2019 classe virtuelle

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 01 février 2019

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

ANIMER UNE DÉMARCHE DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN D'UN GHT

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

Objectifs

- Positionner la formation et le DPC dans la politique du GHT
- Coordonner et piloter les processus de formation définis collectivement
- Développer sa posture d'animateur
- Animer un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT
- Mobiliser les outils adaptés
- Proposer une stratégie de communication

Programme

JOUR 1 :

- Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale
- Faciliter l'acceptation du changement

JOUR 2 :

- Atelier pratique : identification des acteurs clés à mobiliser
- Atelier pratique : priorisation d'activités mobilisatrices
- Atelier pratique : construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT »
- Identification des outils existants
- Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du World café
- Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication
- Organiser un planning de mise en œuvre
- Evaluation de la formation

3 jours

Publics : Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

Dates : 01-02 avril + 06 septembre 2019 classe virtuelle

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 février 2019

Organisme : PERFORMANCE

LA GESTION DU PROJET

Dans un environnement qui a changé, dans une société qui redéfinit ses priorités et où l'hôpital est mis en mouvement, le personnel d'encadrement est souvent en première ligne. Peu visé dans les réformes, il est pourtant un des leviers du changement. Les conséquences pour la fonction d'encadrement des évolutions majeures pour l'hôpital n'ont pourtant pas toujours été traduites en plan d'action de formation pour les cadres. L'encadrant de proximité doit cependant mener des hommes, savoir utiliser au mieux leurs compétences et développer leurs potentiels, donner du sens à l'action, savoir les motiver tout en prenant en compte sa mixité intergénérationnelle, les évolutions de l'organisation, la mutualisation, l'innovation... dans ce contexte manager devient une tâche ardue pour laquelle il est nécessaire de prendre le temps d'échanger avec ses pairs et d'analyser ses pratiques.

Objectifs

Appréhender la démarche projet et ses modes opératoires afin d'accompagner le changement d'organisation au sein de son futur GHT

- Comprendre la volonté de décloisonnement insufflée par la nouvelle loi santé et s'approprier les enjeux des GHT dans le système de santé
- Identifier et être capable d'utiliser les différents outils de coopération à disposition des établissements dans le cadre de la constitution des GHT et en comprendre les implications
- Appréhender et maîtriser la démarche projet et ses outils opérationnels
- Mettre en œuvre un processus de conduite de projet en tant que coordinateur/chef de projet dans le cadre de son GHT
- Comprendre le changement et anticiper les réactions qu'il suscite afin de mener son projet le plus sereinement possible

4 jours

Publics : toute personne en charge de la coordination d'un projet lié à la réorganisation de services/pôles dans le cadre de la constitution de GHT, ou toute personne souhaitant entrer dans cette dynamique.

Dates : 20-21 mars et 16-17 avril 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 février 2019

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

Programme

- Notion de coopération hospitalière : distinction entre outils de coopération fonctionnelle et institutionnelle, historique et cadre juridique de ces outils
- Mise en œuvre d'un GHT et facteurs clés de réussite au regard des contraintes et de l'environnement des établissements
- La démarche projet au travers de ses trois grandes phases : émergence, structuration, gestion et évaluation
- Retour d'expérience organisé sous forme d'ateliers pratiques

PARCOURS DE FORMATION À DESTINATION DES AGENTS EN CHARGE DES SYSTÈMES D'INFORMATION HOSPITALIER

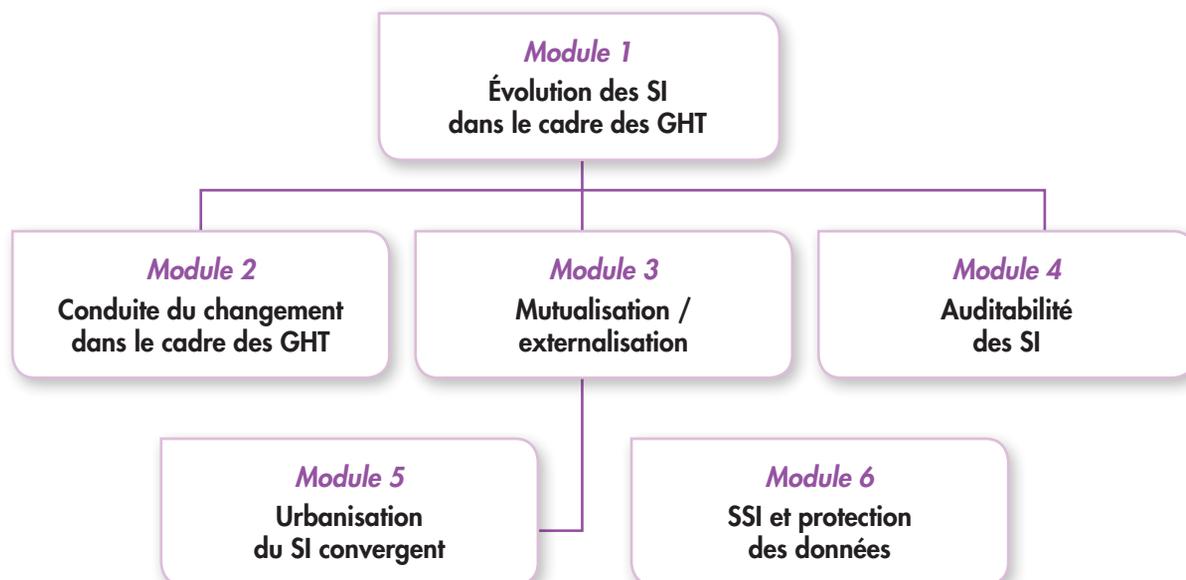
La mutualisation des Systèmes d'Information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures.

En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail.

Parcours

Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

- **1 tronc commun** destiné à l'ensemble des équipes SI visant une compréhension commune des enjeux des GHT
- **4 modules thématiques** destinés à accompagner les Directions, responsables ou équipes, selon leurs missions : conduite du changement, étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes, auditabilité des SI
- **1 module spécifique** : sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT



Publics : tous les agents en charge des systèmes d'information du GHT

Principe : les participants peuvent s'inscrire aux modules, en fonction des missions qu'ils exercent

Module 1

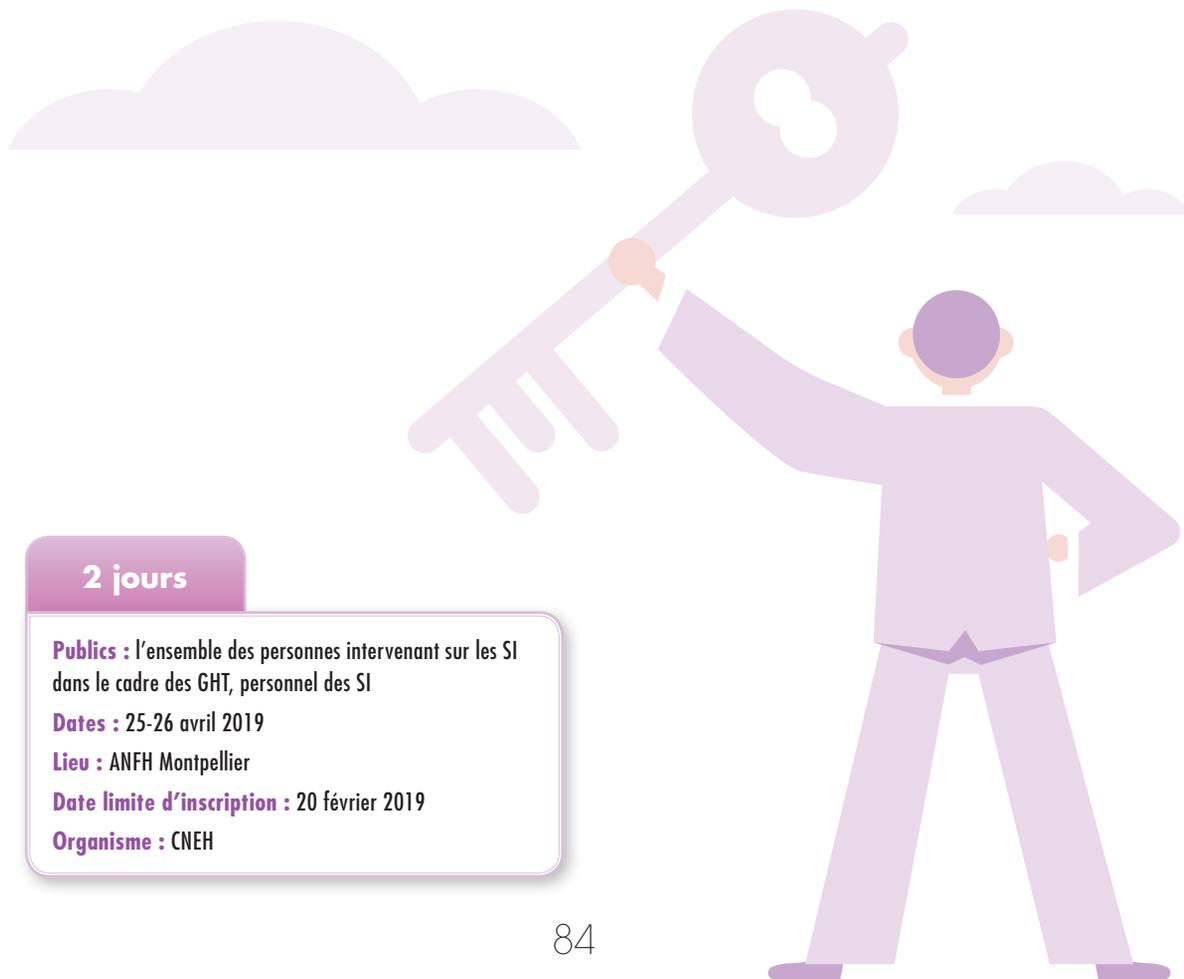
ÉVOLUTION DES SI DANS LE CADRE DES GHT

Objectifs

- Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT
- Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques
- Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT

Programme

- Les fondamentaux des GHT : appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT
- Le contexte réglementaire spécifique aux fonctions mutualisés ayant un impact sur la fonction SI
- Les enjeux des SI dans le cadre des GHT
- Les outils officiels à disposition
- Les axes prioritaires de travail préparatoires à la convergence des SI



2 jours

Publics : l'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT, personnel des SI

Dates : 25-26 avril 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 20 février 2019

Organisme : CNEH

Module 2

LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA CONVERGENCE DES SI

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : évolution des SI dans le cadre des GHT

Objectifs

- Appliquer une conduite du changement adaptée au contexte spécifique de la convergence des SI dans le cadre du GHT
- Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement

Programme

- Les enjeux du changement dans le cadre des GHT
- Les différentes parties prenantes
- Les leviers et les freins du changement
- Les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI
- Les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT
- La réalisation d'une cartographie de l'existant en lien avec les différents services concernés (RH, achats...)
- L'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les services RH
- Les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT

2 jours

Publics : les personnes exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT

Dates : 06-07 juin 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 avril 2019

Organisme : CNEH

Module 3

MESURER L'OPPORTUNITÉ DE MUTUALISER ET/OU DE RECOURIR À DES SERVICES OU PRESTATAIRES EXTERNES DANS LE CADRE DES GHT

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Evolution des SI dans le cadre des GHT

Objectifs

- Evaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes

Programme

- Les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes
- La pertinence ou non (bénéfique/risque) du recours à certains services ou prestataires externes, dans un contexte de GHT
- Les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ces dimensions
- Les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage
- Les indicateurs (qualité, ROI...)

1 jour

Publics : personnes amenées à conduite des études d'opportunité en matière d'internalisation ou externalisation d'activité en lien avec le fonction SI

Date : 05 décembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 octobre 2019

Organisme : CNEH

Module 4

AUDITABILITÉ DES SI DANS LE CADRE DES GHT

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Evolution des SI dans le cadre des GHT

Objectifs

- Appréhender le cadre normatif appliqué au SIH et sa déclinaison au sein du GHT
- Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI

Programme

- Le cadre normatif des systèmes d'information dans le cadre de la mise en place des GHT
- Les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif
- Les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT
- Les outils associés dans le cadre du GHT



1 jour

Publics : tout public SI concerné par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué au système d'information hospitalier

Date : 06 décembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 octobre 2019

Organisme : CNEH

Module 5

URBANISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION CONVERGENT (SIC) D'UN GHT

Prérequis

Avoir suivi le module 1 : Evolution des SI dans le cadre des GHT

Objectifs

- Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT
- Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI

Programme

- Les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels)
- Les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et définition des évolutions nécessaires selon le contexte et dans un mode projet
- L'outillage d'un projet d'urbanisation et de cartographie
- La définition d'un plan d'actions adapté au GHT

2 jours

Publics : équipes de direction, Directeurs SI, responsables des SI et tout public concerné par l'urbanisation des SI

Dates : 07-08 novembre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 01 septembre 2019

Organisme : CNEH

Module 6

SSI ET PROTECTION DES DONNÉES DANS LE CADRE D'UN GHT

Objectifs

- Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique
- Appréhender le cadre normatif en matière de : SSI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance
- Identifier le rôle et missions du RSSI et du PRO dans la gouvernance générale du GHT
- Harmoniser la politique SSI au niveau du GHT au regard de l'existant
- Maîtriser la SSI opérationnelle

Programme

- L'actualité 2016 et 2017 de la cyber insécurité numérique
- GHT ou Groupement publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI
- Les missions du RSSI et des Référents SSI dans les nouveaux contextes
- La gouvernance technique et opérationnelle de la SSI : processus et outils
- Le Schéma Directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSI
- La SSI opérationnelle

2 jours

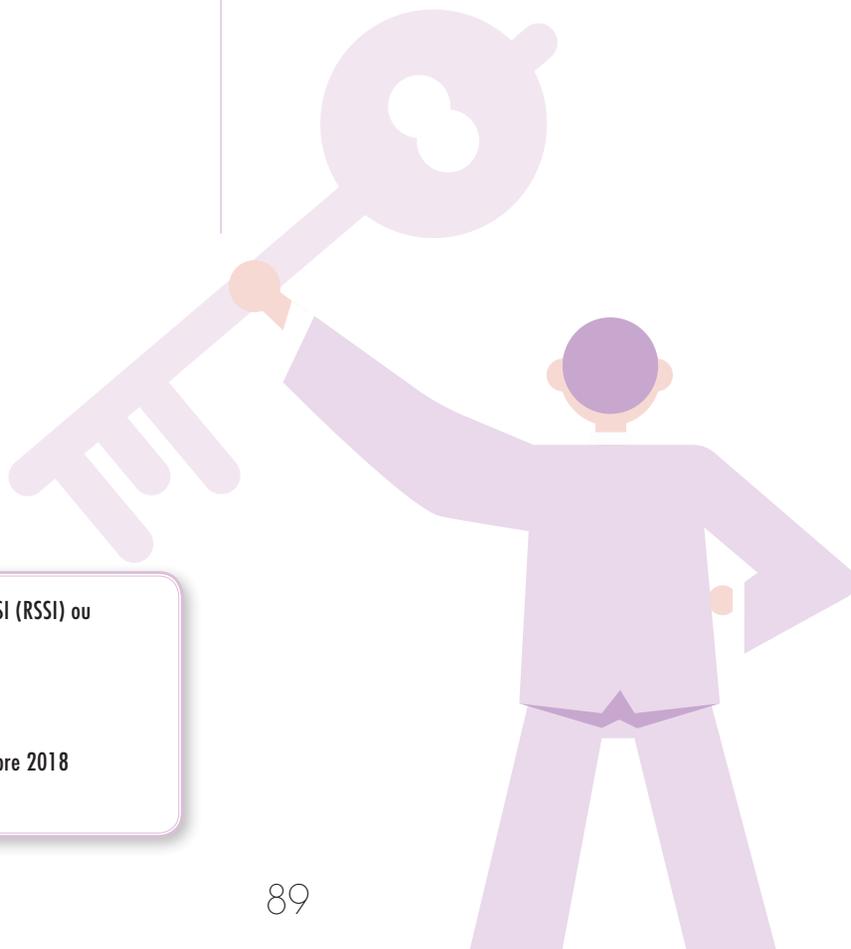
Publics : Les responsables sécurité des SI (RSSI) ou personnels associés

Dates : 26-27 février 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 20 décembre 2018

Organisme : CNEH



MULTI PLUS

Le dispositif « historique » Multiplus « comprendre sa carrière et son environnement professionnel » a fait l'objet d'une refonte complète. Le nouveau dispositif s'articule autour de deux types de publics : les formateurs et les agents. Les formateurs déjà formés à l'ancien dispositif suivront une formation en e-learning sur les fondamentaux et le déroulé pédagogique. Les outils (livrets, cartes, supports) seront à disposition de chaque formateur en version numérique. Les nouveaux formateurs suivront une formation «devenir « formateur Multiplus à 99% en e-learning et 1% en présentiel . Un réseau régional de formateurs (anciens et nouveaux) sera mis en place pour permettre des échanges de pratiques. Les agents suivront une formation en e-learning sur les prérequis et une formation en présentiel d'une journée.

Objectifs

- **Module 1** : Devenir formateur Multiplus
- **Module 2** : Comprendre sa carrière et son environnement professionnel

Un groupe sera mis en place courant de l'année 2019



L'ANFH vous propose le déploiement d'un projet d'intégration des outils numériques dans le dispositif de formation intitulé PRODIG.

L'objectif est de donner accès aux agents à de nouvelles modalités d'apprentissage et à des supports numériques interactifs qui les positionnent comme acteurs de leur formation. Ces actions ont vocation à être démultipliées et elles se réalisent sur le temps de travail au même titre que pour les formations en présentiel.

Soins sans consentement	p. 92
Troubles du comportement de la personne âgée	p. 93
Se préparer à la certification et la fiabilisation des comptes	p. 94-95-96
Compétences individuelles et collectives	p. 97
Qualité de vie au travail	p. 98



SOINS SANS CONSENTEMENT

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions de la loi du 5 juillet 2011, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles au titre de l'article 66 de la Constitution Française du 4 octobre 1958 intervient systématiquement, au sein des établissements psychiatriques, pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète décidées par les autorités publiques sans le consentement du patient. Le Juge intervient également pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures de soins psychiatriques prodiguées sous une autre forme que l'hospitalisation complète (par principe, des soins à l'extérieur, dans le cadre de soins ambulatoires) lorsqu'ils font l'objet d'un programme de soins. Le patient est obligatoirement assisté ou représenté par un avocat, auxiliaire de justice, lors de ces audiences.

Ce contrôle et la présence systématique de l'institution judiciaire dans les établissements de santé psychiatriques recentrent le patient au cœur des institutions pour s'assurer que ses droits fondamentaux à son admission, mais également pendant sa prise en charge, sont préservés.

Objectifs

Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'Hospitalisation sous contrainte et les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.

Programme

Thèmes abordés durant la formation :

- Les certificats initiaux (SPDT, SPU, SPPI, SPDRE, contenu du certificat) ;
- La demande de tiers ;
- L'éventuelle sauvegarde de justice ;
- L'hospitalisation ;
- Les certificats, les collèges ;
- Le juge des libertés (saisine, audience) ;
- Le programme de soins ;
- Le transport des patients sous contrainte ;
- La levée.

Modalités pédagogiques : Cette formation se réalise **entièrement à distance**. Elle se présente sous la forme d'un Serious Game, c'est-à-dire un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives. Le Serious Game se découpe en 9 étapes, correspondant aux 9 parties de la formation. La formation mêle des apports théoriques (1/4 du temps) et des apports pratiques (3/4 du temps) : une histoire est proposée aux apprenants, durant laquelle ils sont amenés à résoudre des cas cliniques.

Un premier cas clinique suit toutes les étapes du parcours de soins sans consentement, puis chaque étape est traitée au travers de trois cas cliniques ciblés de difficulté croissante.

L'apprenant doit effectuer des choix ou donner son opinion sur une pratique décrite. A cet effet, il dispose de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts.

A l'issue des 3 parcours, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points clés.

Publics : Médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres (Santé et direction), personnels administratifs chargés de ces questions, assistants sociaux.

Durée : La durée globale du parcours est d'environ 6h00, avec des modules de 30 minutes : 15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation (séquence de jeu).

Modalités d'inscriptions : Inscire l'établissement dans le projet PRODIG via la lettre d'engagement.

TROUBLES DU COMPORTEMENT DE LA PERSONNE ÂGÉE

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces pathologies du vieillissement nécessitent de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge.

Objectifs

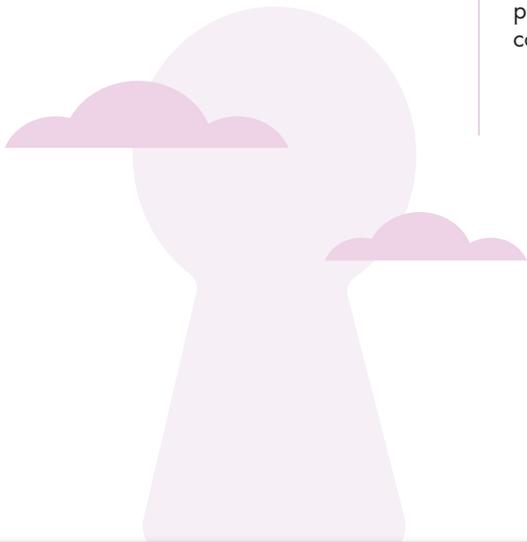
- Identifier les pathologies et la démarche à suivre ;
- Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient ;
- Analyser son comportement au travers de situations complexes ;
- Adapter sa posture selon les situations rencontrées ;
- Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

Programme

Chaque module se décompose comme suit :

- Présentation de la situation clinique (avec description du symptôme). 40 cas cliniques sont abordés comme par exemple l'agitation verbale, l'euphorie...
- Une activité (sélection de réponses, textes à trous...)
- Un débrief explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances.

Un PDF final synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques » abordées dans la formation et est à disposition sur la plateforme à la fin du parcours. Il peut ainsi être édité et conservé par l'agent.



Modalités pédagogiques : Le Serious Game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

Ce Serious Game se déroule en 4 saisons d'une durée d'1h30, composées de 10 modules d'une durée de 15 minutes chacun (soit environ une durée totale de 10h de formation).

Publics : ASH, Aides-soignant(e)s, infirmier(ière)s.

Durée : La durée globale du Serious Game sera d'environ **10h**.

Modalités d'inscriptions : Inscrire l'établissement dans le projet PRODIG via la lettre d'engagement.

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION ET LA FIABILISATION DES COMPTES

Introduit par la loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes. Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes.

Dans tous les cas, la démarche est identique : les établissements publics de santé doivent engager un travail préparatoire de grande ampleur portant sur la fiabilisation de leur bilan, le déploiement du contrôle interne comptable.

Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquat.

Objectifs

Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan, de la certification des comptes et les axes de travail préparatoire.



Modalités pédagogiques : Cette formation est **mixte** (formation **à distance** et formation en **présentiel**).

La **formation à distance** propose d'appréhender la globalité du processus de certification et de fiabilisation des comptes. Elle est complétée par une **formation-action** qui porte sur un processus de l'établissement que l'apprenant aura choisi de fiabiliser.

L'approche est opérationnelle et concrète basée sur la pratique professionnelle de chaque apprenant.

La **formation en présentiel** propose :

- un retour sur la formation action afin de faire le point sur les actions qui ont été menées et sur les difficultés rencontrées ;
- un jeu numérique (Business game). Parmi 40 situations présentées et dans un temps imparti, celles présentant des écarts majeurs nécessitant des actions correctives, celles nécessitant la mise en place d'axes d'amélioration et celles ne présentant pas d'anomalies (les situations fiables).

Ce jeu permet de mobiliser l'ensemble des connaissances acquises durant toute la formation.

Publics : Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, Finances, Achat) et personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

Durée : La durée totale du parcours global est de 14h maximum. Ce temps inclut une journée de 7h en présentiel (la durée de cette dernière peut varier en fonction des besoins des stagiaires, des connaissances qu'ils devront ensuite mobiliser sur leur poste de travail et de leurs activités) puis des parcours de durées différentes à distance en fonction du rôle de l'agent dans l'établissement.

Modalités d'inscriptions : Inscire l'établissement dans le projet PRODIG via la lettre d'engagement.

Programme

Thèmes abordés durant la formation :

INTRODUCTION

Cas 1 Durées d'amortissement (partie 1) 20 min

Cas 1 Durées d'amortissement (partie 2) 20 min

- La durée d'amortissement influe directement sur la valeur comptable et l'amortissement. Elle impacte donc nettement les comptes. Si des consignes existent, on doit aussi lors de la fiabilisation se poser la question de la pertinence de ces règles pour chaque immobilisation. Une argumentation sérieuse permet alors d'avoir des comptes plus proches de la réalité économique que des moyennes comptables.

Formation action :

Effectuer une analyse critique des durées d'amortissement des 10 plus grosses immobilisations.

Cas 2 Les actifs immobiliers 30 min

- De par leur valeur élevée, ces actifs méritent un traitement spécifique. On devra notamment bien analyser leur durée d'amortissement, en se basant sur le passé quand c'est pertinent, mais aussi sur des prévisions futures ou sur des cas similaires comparables, notamment en termes d'obsolescence prévisible des bâtiments.

Formation action :

Fiabiliser les 5 plus grosses immobilisations immobilières

Cas 3 Matériel médical 30 min

- Dans cette partie, on analyse le matériel médical, pour identifier celui qui est utilisé et celui qui ne l'est pas (et donc doit sortir de l'actif, sauf usage futur prévu et certain). L'objectif est non seulement d'avoir un actif fiable, mais aussi d'éviter un double amortissement (matériel ancien et remplaçant). Si le matériel maintenu peut être assez facilement traité, le matériel non maintenu, et dispatché dans les services, est plus difficile à tracer.

Formation action :

Fiabiliser un type de matériel maintenu et un type non maintenu

Cas 4 Corrections et procédures 15 min

- Cette partie est transverse de toute la fiabilisation, elle traite des deux grandes conséquences de la fiabilisation : la correction des éléments insuffisamment fiables, la mise en place de procédures améliorant la fiabilité des comptes, afin d'alléger au plus possible la démarche future de fiabilisation.
- Si les corrections concernent essentiellement la partie comptabilité-finance de l'établissement, les procédures peuvent concerner tous les services de l'établissement.

Formation action :

Sur un élément fiabilisé récemment, formaliser les corrections effectuées et les procédures mises en œuvre.

Cas 5 Approche par composants 30 min

- L'approche par composant consiste à décomposer une immobilisation en composants homogènes en termes de durée de vie. Cette approche permet d'amortir chaque composant de façon plus réaliste. Elle est subordonnée à des règles et des limites, elle peut avoir un impact élevé notamment pour les grosses immobilisations : bâtiments, équipement ...

Formation action :

Prendre les 3 plus grosses immobilisations et leur appliquer l'approche par composants

Cas 5.5 Réalité des immobilisations en cours 30 min

- Certaines immobilisations sont déclarées en cours parce qu'elles sont en cours de production, ce qui engage des décaissements, sans être exploitables : logiciel en développement, bâtiment en construction, service en réhabilitation...
- L'analyse des immobilisations en cours doit détecter celles qui sont finies (en totalité ou partie) et donc doivent être amorties, celles qui seraient abandonnées, celles dont l'encours a varié... Toutes les opérations qui en affectent la valeur.

Formation action :

Fiabiliser les immobilisations en cours, au moins les 5 plus importantes

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION ET LA FIABILISATION DES COMPTES

Cas 6 Suivi de provisions

30 min

- Le suivi des provisions consiste à analyser les provisions pour décider de leur conservation en l'état ou de leur renonciation, passage en charge, nouvelle évaluation... Cette approche repose sur une analyse du risque et des charges en jeu.
- Ceci concerne tout type de provision : litiges (notamment sociaux), subventions, restructuration...

Formation action :

Effectuer le suivi des 5 ou 10 provisions les plus importantes

Cas 7 Evaluation des stocks

20 min

- Cette partie permet de comptabiliser dans les stocks du bilan tous les stocks sortis de la pharmacie (donc sortis de son stock SI et inventaire), mais présents dans les services, donc à réintégrer l'actif de l'établissement.
- La vision des stocks nécessaires à l'activité de l'établissement devient beaucoup plus réaliste.

Formation action :

Calculer les stocks déportés de deux services à l'activité très différentes.

Cas 8 Dépréciation des stocks

20 min

- Cette partie vise à éviter de comptabiliser dans les stocks des produits (pharmacie, matériel...) sans valeur d'usage : périmés, obsolètes, sans usage (car sans rotation) ...
- Elle permet d'avoir des stocks ayant réelle valeur d'usage, donc liés à l'activité de l'établissement.

Formation action :

Analyser les stocks de pharmacie ou de matériel médical pour identifier les dépréciations à effectuer

Cas 14-42 Charges sociales

45 min

CONCLUSION

Le service RH n'est concerné que par le parcours : **charges sociales** qui aura lieu uniquement à distance et une application pratiques (travaux à réaliser qui seront corrigés par le formateur) dans le cadre de la formation action. La durée théorique totale de ce parcours n'excèdera pas **1h00**

COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVÉS

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la Santé. En constante évolution et devant faire face à de nombreuses réformes et réorganisations, les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer.

Objectifs

- Adapter sa posture selon les situations rencontrées ;
- Adopter une communication adaptée à son interlocuteur ;
- Valoriser les compétences individuelles ;
- Optimiser les compétences collectives ;
- Mobiliser les différents outils de management selon le contexte.



Modalités pédagogiques : Le Serious Game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

L'apprenant est amené à faire des choix, à prendre des décisions qui influencent le cours de l'histoire.

Publics : Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

Durée : La durée globale du Serious Game sera d'environ 6h.

Modalités d'inscriptions : Inscrire l'établissement dans le projet PRODIG via la lettre d'engagement.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En prise directe avec l'actualité, la question de la qualité de vie au travail tient une place centrale dans les établissements de santé.

L'ANFH a mené plusieurs projets en lien avec la thématique de la QVT comme les Risques Psycho-Sociaux, le Handicap (H300) et la Responsabilité Sociétale des Etablissements (RSE).

Le Serious Game a été élaboré sur la base des démarches déployées lors de ces projets et réunit plusieurs outils et méthodologies favorisant le déploiement de démarche QVT en établissement.

Objectifs

- Appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT ;
- Repérer les outils associés ;
- Mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.



Modalités pédagogiques : Le Serious Game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

Ce Serious Game se décompose en **3 niveaux** composé chacun de 2 modules de 15 minutes

- Niveau « **établissement** » ;
- Niveau « **service** » ;
- Niveau « **individuel** ».

Chaque niveau dure environ 30 à 40 minutes et peut se réaliser indépendamment les uns des autres.

L'ensemble des documents associés sont téléchargeables et peuvent être imprimés et conservés par l'apprenant.

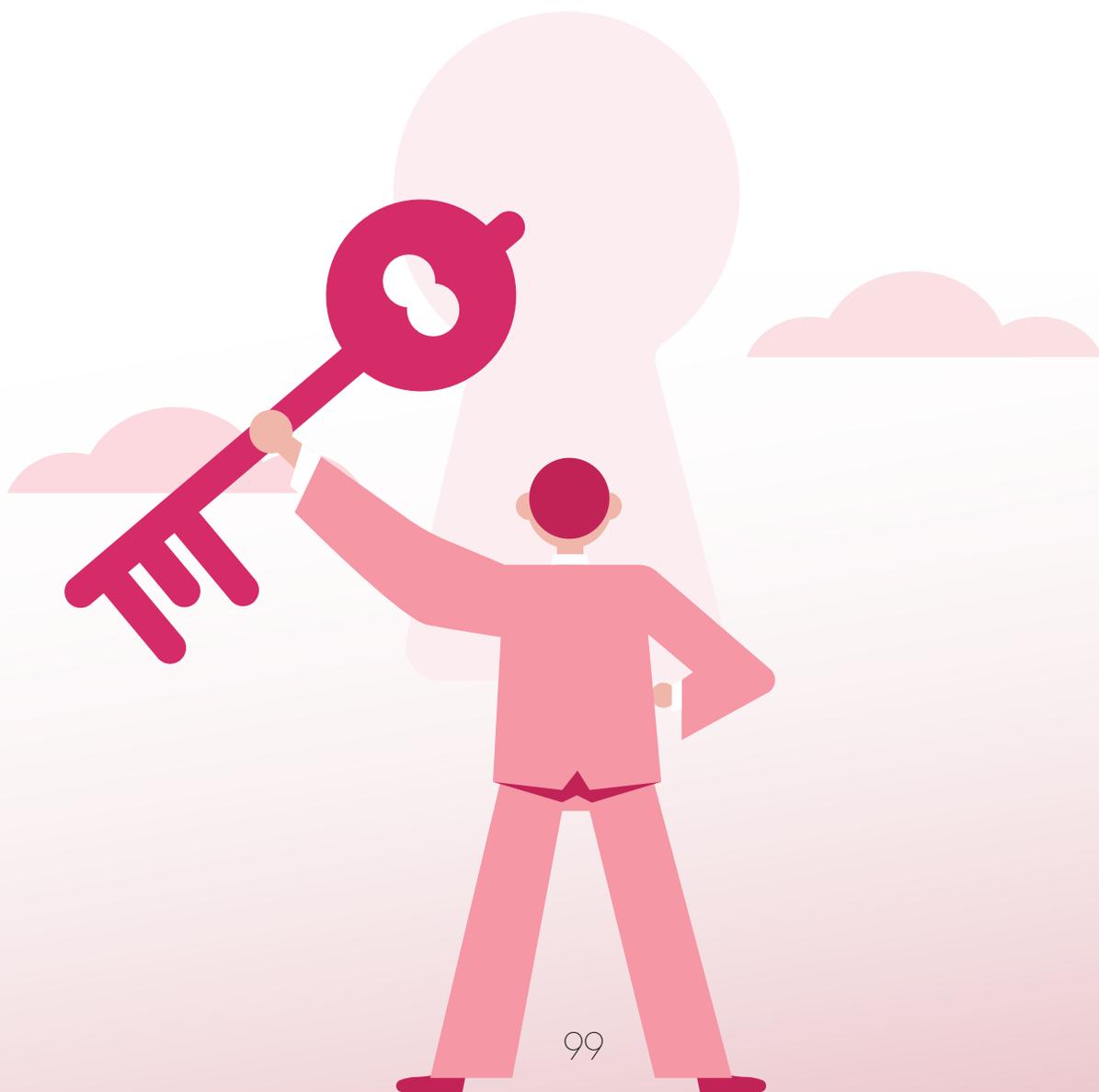
Publics : Toute personne impliquée dans la mise en place d'une politique QVT.

Durée : La durée globale du jeu est d'**1h30**.

Modalités d'inscriptions : Inscrive l'établissement dans le projet PRODIG via la lettre d'engagement.

FORMATIONS QUALIFIANTES

Assistant de soins en g�erontologie	p. 100
Maîtres et maîtresse de maison	p. 101
TP agent restauration	p. 102
TP agent de propreté et d'hygiène	p. 103
TP agent de stérilisation	p. 104



ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

Outre, l'intérêt du développement des compétences des professionnels exerçant auprès de personnes âgées susceptibles de souffrir de troubles du comportement, la qualification d'Assistant(e) de Soins en Gériatrie est aujourd'hui indispensable pour exercer au sein des structures définies par la réglementation (PASA, UHR...) et au sein d'Unités de Vie dites «sécurisées».

Depuis plusieurs années dans le cadre d'un partenariat avec la CNSA, l'ANFH contribue donc au financement de cette formation.

Afin de favoriser le départ en formation du plus grand nombre, l'ANFH Midi Pyrénées organise pour la première fois des groupes collectifs dont deux délocalisés en région.

Objectifs

- Obtenir la qualification d'Assistant(e) de Soins en Gériatrie conformément à l'arrêté du 23 juin 2010 relatif à la formation correspondante.
- Cette formation doit permettre aux professionnels d'acquérir les compétences mentionnées dans le référentiel de la fonction d'Assistant de Soins en Gériatrie leur permettant de disposer des compétences et outils contribuant à un accompagnement optimal des personnes âgées souffrant notamment de troubles du comportement et de leurs aidants. A l'issue de la formation, les stagiaires seront titulaires de l'attestation correspondante.

Programme

- **Module 1 :** Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne 35h
- **Module 2 :** Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie 21h
- **Module 3 :** Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues 28h
- **Module 4 :** Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé 28h
- **Module 5 :** Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées 28h

20 jours

Publics : AS, Aides médico-psychologiques, Auxiliaires de vie sociale

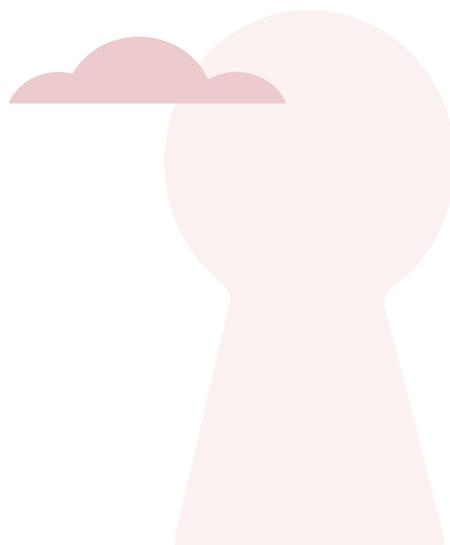
Dates :

10-11 janvier + 17-18 janvier + 04-05-06 février
+ 19-20-21-22 février + 12-13-14 mars
+ 01-02-03-04 avril + 18-19 avril 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

Organisme : PERFORMANCE



MAÎTRES ET MAÎTRESSE DE MAISON

Cette formation qualifiante permet d'obtenir le titre de Maitresse de Maison, reconnu par la branche professionnelle des secteurs sanitaires et sociaux.

Objectifs

- Connaître son rôle et sa fonction
- Connaître les différents publics accueillis et leurs spécificités en termes de prise en charge
- Superviser et contrôler les activités d'entretien du cadre de vie
- Avoir un positionnement adapté aux situations et aux divers contextes rencontrés

Programme

- S'intégrer au sein d'une équipe dans le cadre d'un projet institutionnel.
- Adapter ses comportements aux publics accueillis, à l'équipe et à l'environnement institutionnel.
- Maîtriser les aspects techniques et pratiques liés aux différentes composantes de la fonction
- Contribuer à la qualité du cadre de vie des personnes accueillies.
- Organiser et planifier son travail en l'inscrivant dans les différents projets institutionnels
- Communiquer de manière appropriée avec le public accueilli, l'équipe, la hiérarchie et les personnes extérieures à la structure.
- Mieux cerner son rôle et sa fonction de Maître(ss)e de Maison

29 jours

Publics : Agents en post de maitre (esse) de maison

Dates :

06-07-08 février 2019

04-05 mars 2019

26-27-28 mars 2019

09-10-11-12 avril 2019

20-21-22-23-24 mai 2019

18-19-20-21 juin 2019

17-18-19-20 septembre 2019

01-02-03-04 octobre 2019

31 octobre 2019

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 05 décembre 2018

Organisme : CARREL

TITRE PROFESSIONNEL AGENT RESTAURATION

Les repas fournis au sein des établissements de santé peuvent être externalisés mais restent en grande majorité confectionnés dans les cuisines de l'organisation. Le personnel de ces services est amené à réaliser les mêmes prestations que d'autres secteurs de la restauration. Aussi, la qualification et la professionnalisation du personnel restent essentielles à la qualité de service. Le TP de d'agent de restauration est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Objectifs

- Acquérir ou consolider ses compétences permettant la tenue opérationnelle et autonome du poste d'agent de restauration
- Acquérir ou consolider l'ensemble de ses connaissances théoriques et pratiques nécessaires à une meilleure qualité des gestes techniques, de la gestion du temps et des moyens et de la relation au patient
- Valoriser les agents à leur poste de travail en mettant en avant leurs responsabilités au sein d'une équipe dans une continuité professionnelle.

Programme

Situer et penser son intervention dans un contexte professionnel compris et maîtrisé : valeurs, enjeux,

- Attentes, communication
- Préparer en assemblage des hors-d'oeuvre et des desserts
- Préparer les matières premières alimentaires destinées à la transformation et à l'assemblage
- Réaliser l'assemblage et le dressage des hors-d'oeuvre et des desserts
- Réaliser des grillades et des sautés minute devant le client et remettre en température des préparations culinaires élaborées à l'avance (PCEA)
- Effectuer la remise en température de PCEA
- Assurer pendant le service une production culinaire simplifiée au poste grillades, et des sautés minute devant le client
- Accueillir les clients, approvisionner et distribuer les plats en restauration self-service ;
- Effectuer la mise en place de la salle à manger du self-service
- Réaliser la mise en place de la distribution et assurer le service aux postes froids et chauds
- Enregistrer (typer) le contenu des plateaux repas commandés et effectuer l'encaissement
- Réaliser le nettoyage de la batterie de cuisine et le lavage en machine de la vaisselle
- Effectuer le débarrasage des plateaux repas en salle de self-service en respectant l'intimité des clients
- Assurer le nettoyage de la «batterie» de cuisine
- Assurer la conduite du lavage en machine de la vaisselle

64 jours

Publics : Tout agent exerçant en cuisine ou au service des repas

Dates : à partir de décembre 2018

Lieu : Lycée Georges Frêche MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : GIP FORMAVIE

TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE

L'ANFH propose aux agents de service évoluant en secteur hospitalier, d'être capables de mettre en oeuvre les savoirs, savoir-faire et comportements qui permettront de réaliser les différents travaux de nettoyage requis pour un entretien quotidien des locaux, un entretien périodique ou pour des travaux de remise en état. Le titre professionnel (TP) agent de propreté et d'hygiène est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Objectifs

- Acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de l'activité de l'agent de propreté et d'hygiène en charge de l'entretien et de l'hygiène des locaux de soins
- Acquérir les connaissances théorique et pratique nécessaire pour participer aux tâches permettant d'assurer le confort des patients

Programme

- Planifier et organiser une intervention de nettoyage en fonction d'instructions générales
- Faire des dosages et des dilutions en tenant compte des différents paramètres d'une situation
- Réaliser l'entretien courant d'une série de bureaux, d'un ensemble sanitaire
- Gérer un petit stock de produits et de matériel d'entretien
- Respecter la personne et les habitudes de l'usager lors d'une intervention de nettoyage
- Assurer les actes liés à la maintenance du local, des produits et du matériel d'entretien
- Evaluer et rendre compte du résultat des travaux de nettoyage en référence à la commande
- Formation au SST (sauveteur secouriste du travail)
- Effectuer l'entretien mécanisé des sols protégés et le lavage mécanisé des sols
- Effectuer l'entretien mécanisé des sols textiles
- Remettre en état un sol textile et des sols protégés

33 jours + 4 h d'épreuves

Publics : Tout agent en charge de l'entretien et l'hygiène des locaux

Dates : Tous les mardis du 04 décembre 2018 au 23 décembre 2019

Lieu : Montpellier

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : INFREP

Form.
Qualif.

TITRE PROFESSIONNEL AGENT DE STÉRILISATION

Dans la continuité du projet « les parcours qualifiants » l'ANFH a souhaité reconduire ce titre.

L'agent de stérilisation a pour mission de traiter matériels et produits des services de soins et médico-techniques en vue de leur stérilisation. Le cœur de son métier est le nettoyage, la préparation et la stérilisation du matériel chirurgical entre chaque opération.

Il assure notamment : la réception, la vérification, le contrôle et le tri du matériel à stériliser, le lavage et le séchage, la recombinaison, le conditionnement du matériel médico-chirurgical, la mise en route et validation des cycles, la gestion du stock stérile, la préparation de la livraison dans les services en fonction des stocks nécessaires.

Objectifs

- Préparer le Titre Agent de Stérilisation en Milieu Hospitalier de niveau V (inscrit au RNCP sous le code NSF 331S) afin d'exercer le métier d'agent de stérilisation dans le service spécifique d'une clinique et assurer par ses missions la stérilisation des dispositifs médicaux réutilisables pour les blocs opératoires.

Programme

Modules de formation préparant au métier d'agent de stérilisation

1. Généralités sur l'organisation des établissements de santé
2. Les locaux du service de stérilisation
3. Les dispositifs médicaux - DM
4. L'hygiène hospitalière
5. La microbiologie
6. La stérilisation à la vapeur
7. Les autres procédés de stérilisation
8. Les étapes du processus des DM stériles : pré désinfection, réception, lavage, tri, conditionnement, stérilisation et conduite d'un cycle en autonomie, stockage et distribution
9. Valoriser ses compétences et renforcer son employabilité
10. Communication professionnelle et informatique (préparation épreuves écrites/orales)
11. Gestion du projet et méthodologie (évaluations intermédiaires)

42 jours

Publics : Tous agents exerçant des actions de stérilisation dans un milieu protégé

Dates : À partir de décembre 2018

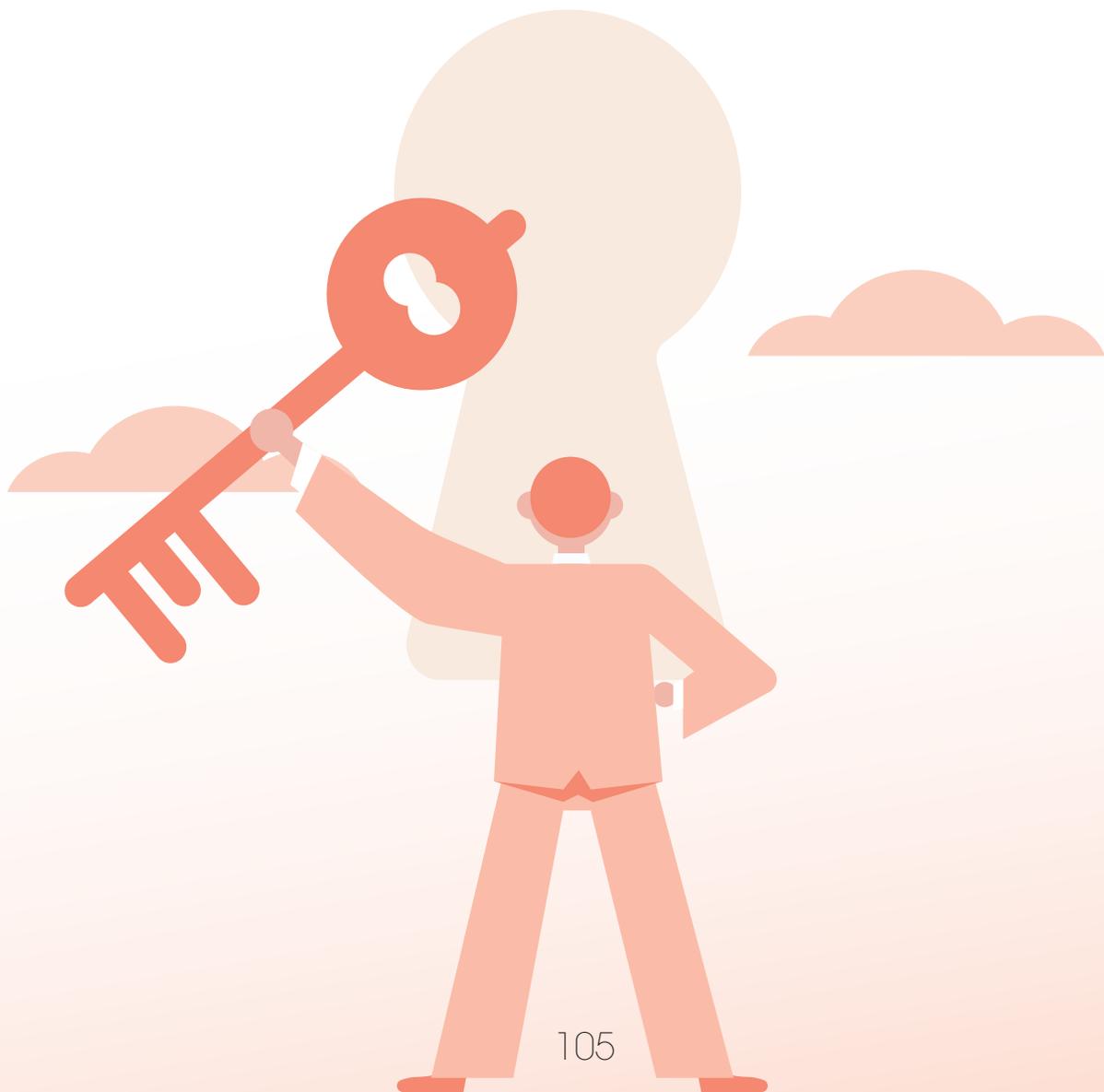
Lieu : GRETA MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : GRETA MONTPELLIER

PRÉPARATIONS CONCOURS FORMATIONS D'ADAPTATION À L'EMPLOI

La préparation à l'examen professionnel IDE	p. 106-107
La préparation au concours AS	p. 106-107
Prépa ADCH	p. 108
Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitalier	p. 109
Formation d'adaptation à l'emploi technicien hospitalier	p. 110



PRÉPA CONCOURS

Dans le cadre de la politique de promotion sociale du personnel hospitalier, l'ANFH met en place un accompagnement des agents leur permettant de se présenter à l'examen d'admission à l'IFSI et au concours d'aide-soignante

Prépa IDE

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

- **Positionnement** : Il s'agit d'une évaluation permettant de situer le niveau des candidats par rapport au niveau des études envisagées. Le positionnement peut aboutir à 3 types de recommandations permettant d'orienter les agents vers le parcours de préparation au concours IFSI le mieux adapté à leurs profils
 - Admissibilité directe au module de préparation au concours
 - Admissibilité avec remise à niveau préalable
 - Invitation à retravailler le projet de formation
- **Parcours de formation** : permettant à chaque agent retenu d'acquérir les compétences nécessaires au vu des exigences du concours IFSI et du programme de formation.

Prépa AS

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

- Dans un premier temps, un positionnement permettra d'évaluer les aptitudes des agents à préparer le concours AS ou l'examen d'entrée à l'école d'AS.
- Le positionnement peut aboutir à 2 types de recommandations permettant d'orienter les agents vers le parcours de préparation au concours AS le mieux adapté à leurs profils
 - Admissibilité directe au module de préparation au concours
 - Admissibilité avec remise à niveau préalable

POINT IMPORTANT : le positionnement

Le positionnement constitue pour l'établissement hospitalier et pour l'agent un outil d'aide à la prise de décision quant à l'accès à la préparation au concours concerné. Une première restitution est faite à l'agent personnellement. Une deuxième est transmise à l'établissement

Il s'agit uniquement d'éclairer les acteurs pour évaluer les aptitudes des candidats à réussir le concours ainsi que leur capacité à s'inscrire dans un cursus universitaire pour le cursus IDE.

Les recommandations n'ont donc aucun caractère obligatoire, d'exclusion ou d'admission à cet accompagnement. Les suites à donner restent de la responsabilité des établissements.

LA PRÉPARATION AU CONCOURS AS

Objectifs

Evaluer les aptitudes des candidats à présenter le concours.

Finalité du projet : Accompagner les candidats dans leur projet professionnel, en leur apportant des outils méthodologiques de préparation aux concours.

Modalités pratiques

Positionnement • restitution aux agents :

Carcassonne : 24 janvier 2019 • 21 février 2019

Narbonne : 14 janvier 2019 • 22 février 2019

Nîmes : 08 janvier 2019 • 21 janvier 2019

Béziers : 15 janvier 2019 • 21 et 22 janvier 2019

Mende : 18 janvier 2019 • 01 février 2019

Montpellier : 17 janvier 2019 • à déterminer

Sète : 31 janvier 2019 • à déterminer

Perpignan : 22 janvier 2019 • 29 janvier 2019

Remise à niveau : (70 heures)

Préparation au concours : (130 heures)

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

DAFCO -06 25 31 06 58 – 04 67 15 82 76

LA PRÉPARATION À L'EXAMEN PROFESSIONNEL IDE

Objectifs

Evaluer les aptitudes des candidats à présenter le concours et à poursuivre les études universitaires IDE.

Finalité du projet : Accompagner les candidats dans leur projet professionnel, en leur apportant des outils méthodologiques de préparation aux concours.

En lien

- Référentiel de formation
- Examen d'admission

Attention

Pour la préparation concours IDE pour d'autres catégories de personnels hospitaliers (technique, administratifs...) possibilité d'aide financière aux établissements.

Se mettre en rapport avec la délégation régionale

Modalités pratiques

Positionnement • restitution aux agents :

Carcassonne : 31 janvier 2019 • 07 mars 2019

Narbonne : 21 janvier 2019 • 25 et 26 février 2019

Nîmes : 11 janvier 2019 • 31 janvier 2019

Béziers : 29 janvier 2019 • 04 et 05 février 2019

Mende : 25 janvier 2019 • 08 février 2019

Montpellier : 08 février 2019 • à déterminer

Perpignan : 05 février 2019 • 12 février 2019

Remise à niveau : (80 heures)

Préparation au concours : (140 heures)

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

PRÉPA ADCH

Contexte

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Deux épreuves écrites :

- Un cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire traitant une problématique relevant de la branche choisie
- Une série de 8 à 10 questions sur l'organisation constitutionnelle et administrative de la France, sur les principes de l'action administrative et sur l'organisation du système de santé

ÉPREUVE D'ADMISSION

- Une épreuve orale de 30 minutes dont 10 minutes de préparation
- Un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle sera remis au jury

Les formateurs ont pour mission d'apporter les outils théoriques nécessaires et d'accompagner les candidats ; néanmoins, eux seuls sont responsables d'un travail individuel important.

Objectifs

- Se préparer à préparer le concours
- Préparer l'épreuve d'admission
- Préparer l'épreuve d'admissibilité

Méthode pédagogique

- Apports théoriques
- Quizz de connaissance
- Examens blancs
- Mise en situation d'épreuves orales et écrites

11 jours

Dates :

Module 1 : 11-12 mars + 18-19 mars 2019

Module 2 : 8-9 avril + 15 avril 2019

Module 3 : 14-15 mai 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Préparation de l'épreuve écrite : 03 juin 2019

Préparation de l'épreuve orale : 04 juin 2019

Date limite d'inscription : 05 janvier 2019

Organisme : EFORS

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIER

Le métier d'adjoint des cadres hospitaliers dans les établissements de santé connaît des changements en lien avec l'évolution des organisations.

Aujourd'hui, quel que soit son secteur d'activité, l'A.D.C.H. doit être à la fois :

- Un cadre de gestion et d'organisation d'une unité de travail
- Un cadre manager d'équipe
- Un collaborateur efficace veillant aux aspects quantitatifs et qualitatifs de l'environnement pour une aide à la décision
- Une femme ou un homme de dialogue pour communiquer efficacement avec les clients internes et externes.

Objectifs

- Cf. Arrêté du 24 octobre 2014

27 jours

Public : A.D.C.H nouvellement nommés ou ayant plusieurs années d'expérience dans l'exercice professionnel.

Dates :

Module 1 : 35h

Module 2 : 48h

Module 3 : 70h

Semaine 1 : du 10 au 14/12/2018

Semaine 2 : du 14 au 18/01/2019

Semaine 3 : du 18 au 22/03/2019

Semaine 4 : du 15 au 19/04/2019

Semaine 5 : 06-07/05/2019

Lieu : IFCS Montpellier

Date limite d'inscription : 30 octobre 2018

Organisme : CHRU Montpellier IFCS

Programme

MODULE 1 :

Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitalier

- Repérer et comprendre les changements dans l'environnement socio-économique au sein des organisations et des secteurs d'activité de l'A.D.C.H.
- Développer la connaissance des différents métiers et acteurs avec lesquels l'A.D.C.H. travaille.

MODULE 2 :

Techniques de management et de communication

- Augmenter son potentiel en management
- Développer ses capacités de communication écrite et orale
- Développer ses capacités d'analyse du travail pour comprendre, agir et apprendre des situations de travail.

MODULE 3 :

Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions

- Enseignement complémentaire destiné à l'ensemble des stagiaires
- Stage sur le « terrain »

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI TECHNICIEN HOSPITALIER

Contexte

L'arrêté du 21 août 2013 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers. Cet arrêté détermine les modalités d'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des personnels relevant du corps des TH et TSH.

Objectifs

- Cf. Arrêté du 21 août 2013

Programme

Module 1

- Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la fonction publique hospitalière (1 semaine soit 35h)

Module 2

- Techniques de management et de communication (12 jours soit 48h)

Module 3

- Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la FPH permettant l'exercice des fonctions des TH et TSH (10 jours soit 70h)

27 jours

Public : Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

Dates :

05-06-07-10-11-12 décembre 2018

09-10-11-16-17-18-21-22-23-24 janvier 2019

04-05-06-11-12-13 février 2019

11-12-13-18-19 mars 2019

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 octobre 2018

Organisme : OBEA

LES ACTIONS COORDONNÉES

L'organisation de ces formations permet de mettre en commun des besoins de formations identiques à plusieurs établissements adhérents, de promouvoir un dispositif de formation dans un cadre élargi et de proposer aux établissements des actions de formation « clés en main »

Valoriser l'image de la personne âgée	p. 112
Soins et hygiènes des pieds des personnes âgées	p. 113
PRAP 2S	p. 114
Prise en charge des soins palliatifs	p. 115
Gains logistiques : maîtriser et optimiser les approvisionnements et les stocks	p. 116
Impact du protocole parcours professionnels des carrières et des rémunérations (PPCR) et nouvelles règles statutaires	p. 117
La réforme de tarification en SSR	p. 118
Sexualité en EHPAD	p. 119
Droits et obligations du patient et de sa famille	p. 120
Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers	p. 121
Le toucher relationnel	p.122-123
L'interculturalité dans un établissement de santé	p. 124
Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière	p. 125
Evaluer et prévenir les risques de dénutrition de la personne dépendante	p. 126
Plaies et cicatrisations	p. 127
Ateliers d'animation pour les secteurs des personnes âgées (AS, AMP, ASH)	p. 128-129
Mieux connaître la personne âgée par la méthode de simulateur de vieillissement	p. 130



L'ensemble des coûts (pédagogie, déplacement, hébergement ainsi que traitement) sont pris en charge sur les plans de formations des établissements concernés.

VALORISER L'IMAGE DE LA PERSONNE ÂGÉE

Les aides proposées aux personnes âgées en institution ne peuvent se résumer à la compensation d'une dépendance physique ou cognitive. L'accompagnement vise à maintenir l'autonomie, l'intégrité physique et psychologique de la personne accueillie. Il s'agit de veiller au confort, au bien être, faciliter la communication, la réalisation de soi... L'atteinte narcissique associée au processus de vieillissement peut déstabiliser l'identité de la personne, altérant alors ses capacités de participation à la vie sociale et relationnelle. Favorable au maintien de l'autonomie, les actions quotidiennes contribuant à la réassurance et à l'estime de soi sont aujourd'hui intégrées au projet de vie personnalisé. Le soin esthétique ne peut plus être perçu comme soin d'agrément. La mise en beauté doit être reconsidérée, l'image d'une activité chronophage et secondaire dépassée. Pour cela, l'approche psycho-corporelle doit prendre sens et se fonder aux pratiques d'accompagnement quotidienne : habillage, coiffage simple, hygiène du corps et mise en beauté...

Ce programme de développement professionnel continu vise à professionnaliser des pratiques souvent intuitives, redonner du sens à des actes professionnels quotidiens banalisés pour faire du « soin de soi » un levier de la relation d'aide. Les techniques de socio-esthétiques ainsi mobilisées participent à l'amélioration de la prise en charge de la personne fragilisées. Il s'agit de restaurer un rapport au corps, un rapport à soi et aux autres, dégradés par le processus de vieillissement, la maladie ou l'entrée en institution.

Objectifs

- Donner du sens aux pratiques quotidiennes de soins de confort, l'exemple du coiffage et de l'habillage dans le quotidien de l'usager
- Acquérir les connaissances en terme d'hygiène, de sécurité, de physiologie, préalables à la mise en œuvre de tous soins esthétiques et de confort
- Réaliser les soins esthétiques de base (visage, mains, détente et mise en beauté) - comprendre l'objectif du soin et maîtriser les différentes techniques
- Apporter bien-être et détente lors des soins d'hygiène corporelle
- Dégager les apports des soins esthétiques dans la relation d'aide

3 jours

Publics : Tout professionnel intervenant dans le parcours de soins du patient : cadres de santé, infirmiers, aides-soignants,...

Dates : 27-28-29 mars 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : FORMA SANTE

Programme

Diagnostic des pratiques actuelles

1. L'approche psycho corporelle au quotidien : Le processus de vieillissement et la carence narcissique
2. Analyse des pratiques «d'habillage» et «de coiffage».
3. Cadre conceptuel de référence : définition soins esthétique, corporel et de beauté - rapport au corps de l'usager - rapport au corps du soignant - la fonction conseil lors des soins

Actualisation des connaissances et amélioration des pratiques : Ateliers pédagogiques

1. Préalables à la mise en œuvre de tous soins esthétiques et de confort : anatomie et physiologie de la peau, matériel et règles hygiène, connaissance et choix des produits
2. Les ateliers pédagogiques (mise en situation) : techniques de soins du visage, des mains, des pieds. Mise en beauté et toucher-détente
3. Dimensions socio esthétique et Analyse croisée des soins au terme des ateliers : les apports psychocorporels
4. Formalisation des concepts clés : Relation d'aide. Adaptation du soin. Mise en place de l'activité. Lien avec le projet de vie personnalisé de l'usager. Erreurs à éviter. Limites de fonction et passage de relais

SOINS ET HYGIÈNE DES PIEDS DES PERSONNES ÂGÉES

Les soins et hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, comme tout au cours de la vie d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences... mais bien de s'inscrire d'une part dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre d'une part de la gestion des risques et d'autre part dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens.

Objectifs

- Connaître les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
- Identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- Pratiquer des soins de pieds au cours de la toilette en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (Pédicures).
- Conseiller les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- Prendre en compte la question du chaussage.
- Savoir alerter le médecin et les spécialistes si besoin.



2 jours

Publics : Personnel soignant

Dates : 14-15 mars 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : IRFA

Programme

1. Rappel d'anatomie physiologie :

- les pieds, la peau, les ongles.

2. Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie :

- incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles,
- besoins spécifiques d'hygiène.

3. Les pathologies de la peau :

- cors, durillons, callosités.

4. Les anomalies architecturales:

- déformation des orteils,
- problèmes d'appui (pied creux, plat, halux valgus...),
- les incidences sur les troubles trophiques du pied.

5. Les techniques de soins de la peau :

- le traitement des callosités,

6. Les techniques de soins des ongles :

- coupes d'ongle.



PRAPS 2 S



En raison d'une succession de réformes et de l'exigence toujours plus affirmée de maîtriser les dépenses de santé, les établissements hospitaliers ont dû augmenter leur activité tout en économisant leurs ressources. Par conséquent, différentes contraintes pèsent sur le travail : intensification des rythmes ou de la charge de travail, restructurations, réorganisations des services, ...

Face à ces constats, la Haute Autorité de Santé porte parmi ses priorités la promotion de la qualité de vie au travail qui a pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'établissement.

Cette formation s'inscrit dans la continuité du projet régional 2015-2017 : «Prévention des risques professionnels et Qualité de Vie au Travail».

Objectifs

Objectifs module 1

- Sensibiliser à la prévention des risques professionnels
- Acquérir des connaissances de base en santé et sécurité du travail
- Acquérir les outils de premier niveau pour agir sur les risques professionnels
- S'initier aux méthodes indispensables pour participer activement à l'analyse des risques professionnels

Objectifs module 2 et 3

- Participer à la réalisation et à l'animation d'un projet de formation-action PRAP intégré à la démarche de prévention de l'établissement.
- Organiser des dispenser une formation-action PRAP auprès des soignants et des aidants.
- Former les salariés à être acteurs de leur prévention, à participer à l'améliorations des conditions de travail, à la qualité des soins et à la sécurité des personnes malades et à mobilité réduite.

12 jours

Publics : Tout professionnels de santé ayant réussi le prérequis nécessaire à la formation, c'est-à-dire avoir suivi le module 1

Dates :

Module 1 15-16-17-18 janvier 2019

Module 2 12-13-14-15 février 2019

Module 3 12-13-14-15 mars 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 15 novembre 2018

Organisme : COMPETENCES PREVENTION

Programme

Module 1

- Les bases de la prévention : enjeux et valeurs, acteurs internes et externes, risques professionnels et risques
- d'atteinte à la santé des personnes, concepts d'apparition d'un accident de travail ou d'une maladie
- professionnelle
- Initiation à l'évaluation des risques professionnels : Objectifs, identification et classement des risques, mesures
- de prévention
- Initiation à l'analyse d'accident : recherche et examen des faits, analyse des causes et recherche de solutions
- Initiation à l'analyse d'une situation de travail

Module 2 et 3

- Risques liés à l'activité physique, troubles musculosquelettiques : définition et facteurs déterminants.
- Différents facteurs de risques biomécaniques, facteurs aggravants, éléments d'anatomie et de physiologie de l'appareil locomoteur.
- Méthodes d'analyse du travail.
- Différents outils de détection des situations pouvant nuire à la santé.
- Outils de recherche et de hiérarchisation de pistes d'amélioration de la situation de travail.
- Formation aux techniques gestuelles.
- Méthodologie de projet, différentes étapes d'un projet de formation.
- Conception d'une action de formation.
- Organisation, animation et évaluation d'une action de formation-action.

PRISE EN CHARGE DES SOINS PALLIATIFS

L'accompagnement des personnes en soins palliatifs puis en fin de vie est une mission complexe. Il nécessite des connaissances pour comprendre le cheminement psychologique des malades et de leur famille, mais aussi l'acquisition de techniques relationnelles pour soulager les personnes dans cette ultime étape, mieux comprendre les réactions des familles et faciliter les échanges au sein de l'équipe.

Il suppose aussi une réflexion des participants sur leur conception de l'accompagnement, une analyse des pratiques existantes pour améliorer la prise en charge, adapter les soins ainsi que leur fréquence, au confort et soulagement de la personne âgée, jusqu'au bout de sa vie. enfin, dans cette ultime étape de son existence, le malade vit une relation authentique avec lui-même où, dans ces moments de vérité, son questionnement peut bouleverser tout soignant.

Objectifs

- Exprimer son vécu d'accompagnement des soins palliatifs
- Définir le cadre de soins palliatifs : légal, éthique et les valeurs qui guident la démarche des soins palliatifs
- Distinguer les soins palliatifs et les soins terminaux
- Connaitre les principaux symptômes de fin de vie, savoir les prendre en charge et prodiguer des soins de confort adaptés
- Prendre en charge la douleur
- Tenir compte des problématiques spécifiques de la fin de vie
- Tenir compte des processus psychiques de la fin de vie
- Comprendre les démarches et discerner les besoins des personnes et de leurs proches et proposer un projet de soin individualisé
- Savoir accompagner les proches avant, pendant et après le décès
- Etre capable d'identifier ses limites, de repérer les situations potentiellement difficiles pour soi et trouver les ressources adaptées
- Elaborer son plan d'amélioration des pratiques

4 jours

Publics : Personne chargée de la gestion des stocks ou exerçant dans un service d'approvisionnement

Dates : 03-04 juin et 17-18 juin 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 02 mai 2019

Organisme : INFOR SANTE

Programme

- Expression succincte du vécu d'accompagnement en soins palliatifs, repérage et classification des problèmes, difficultés, craintes occasionnées
- Le cadre législatif : circulaire Laroque - Lois du 09 juin 1999, du 04 mars 2002, du 02 mars 2010...
- Définitions et historiques des soins palliatifs
- Les grands principes de prise en charge des patients
- Le passage du curatif au palliatif
- La phase palliative et la phase terminale
- Le réseau des soins palliatifs
- Prise de décision et anticipation : une démarche au service de l'utilisateur et de l'équipe
- Les différentes manifestations et pathologies liées à la fin de vie
- Les modalités de prise en charge de ces symptômes
- Les soins de confort
- Phase terminale et agonie
- La douleur : définition et mécanismes, les types de douleur, les composantes de la douleur...
- Prévention de la douleur induite par les soins
- L'évaluation de la douleur
- les techniques non médicamenteuses, les traitements médicamenteux
- Préparation de l'intersession
- Les derniers instants de la vie
- Les répercussions de la maladie sur la qualité de vie de la personne
- Répondre aux besoins : physiologiques, psycho-affectifs, et spirituels
- L'importance d'une relation empathique et d'une communication efficace
- Repérage et classification des problèmes, difficultés : alimentation, hydratation, mobilisation
- Les soins de confort et de nursing : ce qui est fait, comment et par qui ?
- Les outils de suivi et de coordination

PRAC

MAÎTRISER ET OPTIMISER LES APPROVISIONNEMENTS ET LES STOCKS

La gestion des stocks est un enjeu fort dans les établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux. Selon la nature des produits, les risques sur la prise en charge des patients/résidents, les contraintes d'approvisionnements..., il est nécessaire d'adapter les modalités de gestion.

Objectifs

- Acquérir les notions fondamentales et stratégiques en logistique & approvisionnement
- Comprendre l'importance de la logistique et des approvisionnements avec une vision globale.
- Etre capable de faire un diagnostic des sources d'optimisation
- Savoir identifier les leviers d'amélioration
- Comprendre et savoir utiliser les outils adaptés à la mise en œuvre d'un plan d'action logistique
- Etre acteur dans cette démarche



3 jours

Publics : personne chargée de la gestion des stocks ou exerçant dans un service d'approvisionnement

Dates : 12-13-14 février 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 15 décembre 2018

Organisme : KARISTEM AUSTRAL

IMPACT DU PROTOCOLE PARCOURS PROFESSIONNELS DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS (PPCR) ET NOUVELLES RÈGLES STATUTAIRES

Représentant près de 70 % du budget, le volet « Ressources Humaines » est primordial au sein d'un établissement relevant de la Fonction Publique Hospitalière. En effet, dans un contexte de raréfaction des ressources financières, la gestion des personnels se doit d'être efficace et efficiente tout en respectant le facteur humain et la bonne marche du dialogue social. A cette situation, s'ajoute la multiplication des réformes législatives et réglementaires relatives au statut de la Fonction Publique Hospitalière.

Effectivement, ces derniers mois de nombreux textes sont venus modifier l'organisation des carrières des agents titulaires de la Fonction Publique Hospitalière, les droits et obligations des agents publics, les règles applicables aux agents contractuels au sein de la Fonction Publique Hospitalière

Objectifs

- Comprendre les impacts du PPCR sur l'avancement du fonctionnaire
- Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers

Programme

Comprendre les impacts du PPCR :

- Les règles d'avancement d'échelon dans le cadre du PPCR ;
- Les modifications apportées par le PPCR sur les carrières ;
- L'impact financier du PPCR.

Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers:

- La loi sur la déontologie, les modifications apportées à la loi du 13 juillet 1983 ;
- Les agents contractuels et les modifications apportées au décret du 6 février 1991 ;
- Les autres actualités RH.

2 jours

Publics : Directeurs d'établissement, Directeurs des ressources humaines, attachés d'administration des services RH et gestionnaires des carrières.

Dates : 23-24 mai 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 20 mars 2019

Organisme : CNEH

LA RÉFORME DE TARIFICATION EN SSR

Le démarrage du nouveau modèle de financement se fera de façon modérée en 2017 avec un faible pourcentage de dotation modulaire à l'activité. Cette année 2017 laisse présager une période de transition. A partir du 1er mars 2017 jusqu'au 28 février 2018 le financement mixte sera donc normé.

A partir de la mi-année 2018, la réforme va s'accélérer avec des modalités de calcul des coefficients de transition régionaux et par établissements, ainsi que par l'application des taux moyens régionaux de convergence entre établissements de la région-fixés par arrêté ministériel.

Il convient donc de leur apporter les clés de la réforme, le calendrier des échéances et les outils pour assurer une transition de leurs structures en DG vers une DMA.

Objectifs

- Comprendre les éléments de la réforme du financement en SSR et leur déclinaison
- Appréhender les enjeux liés à la mise en œuvre de cette réforme
- Maîtriser les outils techniques utilisés
- Apprécier l'impact financier de cette réforme sur les ressources de l'établissement
- Appréhender le rôle des acteurs
- Envisager les solutions opérationnelles pour optimiser l'organisation de la chaîne de facturation de la production de l'information médicale au recouvrement

Programme

JOUR 1

- Le contexte des établissements SSR aujourd'hui en France
- Période transitoire et fixation à 10% du taux de DMA (basée sur les activités des années précédentes et en cours)
- Les plateaux techniques spécialisés et les financements ad hoc
- L'objectif de financement complet en DMA pour la campagne tarifaire 2022.
- La fin du coefficient de majoration qui prend en compte la dépendance des patients (Dégressif sur cinq ans)
- La convergence des niveaux de fraction

JOUR 2

- Guide méthodologique SSR, 2017
- Valorisation Economique SSR sur l'activité 2017 et interprétation des résultats
- L'outil Trajectoire et son utilisation en SSR
- Mesurer les impacts sur les organisations
- Les indicateurs d'activité pertinents
- Les principaux postes de charges et leur évolution
- Optimiser le codage dans le cadre de la valorisation de l'activité
- La mobilisation des ressources humaines adéquates (facturation, gestion financière, ressources RH, etc.)
- Adaptation des systèmes d'information

JOUR 3

- Etude à froid (plusieurs semaines), correction, présentation des actions mises en place
- Reformulation des besoins
- Actualités de la réforme
- Approche compartiment activité
- Le compartiment molécules onéreuses
- Le compartiment missions d'intérêt général et d'aide à la contractualisation :
- Le compartiment plateaux techniques spécialisés :
- Point sur la facturation : Quid des séjours à cheval

3 jours

Publics : Directeur, responsable et personnel en charge des services financiers ou de la facturation, responsable du PMSI exerçant au sein des établissements ayant une activité SSR

Dates : 13-14 mai et 11 juin 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 mars 2019

Organisme : EMS

SEXUALITÉ EN EHPAD

Les manifestations de la sexualité en institution et les relations de couple posent de nombreuses questions à l'entourage et aux professionnels. Les réactions vont de l'amusement devant des rapprochements romantiques entre résidents, au rejet, à la colère et au dégoût devant des comportements sexuels perçus comme *inappropriés*. De plus, face à la démence, le personnel se trouve confronté à des problématiques supplémentaires: les deux parties sont-elles consentantes ? Comment s'en assurer ? Comment aider les familles à s'adapter au changement ?

Les idées préconçues, principes ou croyances ne peuvent légitimement restreindre l'expression d'une sexualité chez les personnes âgées. La sexualité est un besoin, l'intimité un droit, la vie affective en institution une réalité qui ne peut être niée, et qui, au contraire, doit faire l'objet d'un accompagnement au sein de l'établissement.

Objectifs

- Comprendre la construction historique et sociologique du concept de sexualité – Travailler autour des concepts clés pour penser la sexualité en institution.
- Aborder la sexualité de l'ainé dans ses dimensions physiologiques et psychologiques
- Permettre la continuité de la vie affective et sexuelle de l'usager au sein de l'institution
- Favoriser l'exercice d'un droit dans le respect de la sécurité, la pudeur, et l'intimité de chacun des usagers
- Accompagner les familles dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle des aînés
- Situer son rôle de professionnel dans l'expression de l'affectivité et la sexualité chez l'usager.
- Analyser les pratiques professionnelles – pistes d'actions quotidienne et réflexion éthique face aux situations de masturbation, désinhibition, rapprochement amoureux et invitation sexuelle...

Programme

- Un travail de définition nécessaire pour autoriser la parole autour de la vie affective et sexuelle en institution : construction historique et sociologique du concept de sexualité
- La sexualité est un besoin présent chez l'Homme à tout âge de la vie : au-delà des représentations, besoins et possibilité d'une vie affective et sexuelle.
- La continuité de la vie affective et sexuelle lors de l'entrée en institution : Prise en compte de l'identité sexuelle, des habitudes de vie, de la situation maritale...
- La sexualité et l'intimité : des droits individuels, dont l'exercice doit être pensé dans un lieu de vie collectif.
- Le (NON) droit de regard de la part des proches sur la vie affective et sexuelle, librement consentie des résidents.
- Définition du rôle et de la place du professionnel, des techniques et outils pouvant faciliter l'accompagnement de la vie affective et sexuelle dans le respect des droits et pudeurs de chacun.
- Etude de cas clinique : les difficultés rencontrées par les soignants, analyse en équipe pluri professionnelle et pistes d'actions –thèmes traités masturbation, invitation sexuelle, sexualité et démence, rapprochement amoureux entre deux usagers.

2 jours

Publics : Tout public d'EHPAD

Dates : 16-17 septembre 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 30 juin 2019

Organisme : FORMA SANTE

PRAC

DROITS ET OBLIGATIONS DU PATIENT ET DE SA FAMILLE

La loi du 4 mars 2002 a consacré la notion de droits des patients dans les établissements hospitaliers, leurs reconnaissant les droits suivants : information claire et loyale, codécision, respect de la vie privée, droit à la dignité, accès au dossier médical, droit de se plaindre et d'être indemnisé, etc.

Il est donc indispensable que les professionnels connaissent ces droits pour, d'une part, que leur exercice soit garanti au patient et, d'autre part, contribuer à la sécurité juridique de l'établissement ainsi qu'à la leur, dans la mesure où leur responsabilité personnelle pourrait être engagée.

Objectifs

- Connaître et comprendre les textes et la jurisprudence qui fondent les droits et les devoirs des personnes accueillies (droit au respect du secret professionnel, droit à la dignité, accès du patient à son dossier...)
- Mesurer les conséquences juridiques et pratiques en cas de non-respect de ces droits
- Être capable de fournir des informations claires au regard de la réglementation actuelle dans son champ de compétence professionnelle



2 jours

Publics : Tous professionnels

Dates : 16-17 mai 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 mars 2019

Organisme : EMS

Programme

JOUR 1

Connaître les principaux textes pour mieux y intégrer les dispositions concernant les droits des usagers

- Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée
- Les textes de référence applicables aux droits des patients à l'hôpital et leur portée juridique
- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des patients
- L'impact de la loi de modernisation de notre système de santé sur les droits des usagers

JOUR 2

Enrichir les connaissances de chacun en matière de secret et confidentialité et identifier les situations susceptibles de porter atteinte au respect des droits des patients et développer les bonnes pratiques

- Notion de secret professionnel
- Concilier gestion de l'information et exigences de secret et de confidentialité à l'hôpital
- Situations pratiques : le rôle de chacun, médecins, soignants, parents, mineurs/majeurs protégés
- Les droits du mineur/majeur sous tutelle hospitalisé
- Situations relatives aux soins

ACCOMPAGNER LA SOUFFRANCE DES PROFESSIONNELS FACE À LA MORT DES USAGERS

La souffrance des soignants est devenue un problème de santé publique. L'ensemble des professions de la santé sont touchés. Existe-t-il des phénomènes particuliers qui expliquent cette souffrance au travail dans le monde de la santé ? Comment venir en aide à ceux qui souffrent tant en apportant des soins aux malades et aux mourants ? Et si les soignants étaient moins épuisés, ne seraient-ils pas plus efficaces dans leur travail, moins exposés à des erreurs professionnelles, plus stables à leur poste ?

Objectifs

- Identifier ses représentations sur la maladie, la mort et le deuil
- Identifier les situations professionnelles qui sont difficiles à vivre
- Définir le concept de souffrance du soignant
- Cartographier les différents facteurs de la souffrance
- Mesurer la souffrance du soignant : le syndrome d'épuisement du professionnel et la description du SEPS
- Identifier les signes cliniques de la souffrance chez soi et chez ses collègues
- Identifier ses mécanismes de défense
- Identifier les différentes méthodes de coping
- Envisager différentes méthodes de prévention de la souffrance
- Apprendre à se préserver en s'appropriant la démarche et les outils de l'accompagnement
- Favoriser le travail en équipe : l'équipe comme soutien et prévention à l'épuisement et à la souffrance

Programme

- Les représentations sur la maladie, la mort et le deuil
- Les situations professionnelles difficiles à vivre
- Le concept de souffrance du soignant
- La cartographie des différents facteurs de la souffrance
- L'évaluation de la souffrance du soignant
- L'identification des signes cliniques de la souffrance chez soi et ses collègues
- L'identification des mécanismes de défense
- L'identification des différents modes de coping
- Les différentes méthodes de prévention de la souffrance

3 jours

Publics : Tous personnels soignants

Dates : 14-15 octobre et 25 novembre 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 30 juin 2019

Organisme : EFORS

PRAC

LE TOUCHER RELATIONNEL

Au-delà de l'aspect technique, le toucher relationnel peut avoir une fonction fondamentale dans la communication accompagnant/ accompagné et dans la contribution non médicamenteuse à l'apaisement de l'anxiété, la douleur, tensions et souffrances multiples. C'est **une démarche globale prenant en compte toutes les dimensions de l'être humain : corporelle, affective, mentale, relationnelle et Trans personnelle**. Il est important qu'à l'issue de la formation les professionnels puissent utiliser des protocoles gestuels, synthèse de diverses méthodes de toucher relationnel et de répondre aux interrogations des soignants, les aider à exprimer les difficultés qu'ils ressentent (relation au corps), discuter des situations qu'ils rencontrent au quotidien et les aider à mettre en place des procédures adaptées pour le respect des besoins et la dignité des patients.

Objectifs

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

3 jours

Publics : Tout public

Dates :

Groupe 1 : 17-18-19 juin 2019

Groupe 2 : 23-24-25 septembre 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 mars et 30 juin 2019

Organisme : CEDRE SANTE EVOLUTION

Programme

Objectif 1 : Définir et préciser la relation d'aide par le toucher

- Définitions comparées
- Le cadre réglementaire
- La Relation d'Aide par le Toucher
- Un moyen non médicamenteux qui permet d'améliorer, soulager :
- Les indications
- Les limites et les contre indications

Objectif 2 : Comprendre et identifier le dialogue corporel

- Comprendre l'importance du langage corporel
- La communication non verbale et le dialogue corporel
- Le Dialogue corporel est sa valeur ajoutée dans la relation accompagnant/ accompagné

Objectif 3 : Intégrer le sens du soin

Les objectifs de soins des gestes et techniques du Toucher :

- Anatomie et physiologie de la peau « notre enveloppe de vie »
- Prendre soin de la personne en offrant un toucher relationnel conscient
- Prendre soin par le toucher relationnel permet de :

Objectif 4 : Appréhender une nouvelle technique de soin de communication

Les Gestes et techniques de ce soin de communication :

- Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher
- Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer le soin de relation d'aide par le toucher ?
- Apprendre à mieux toucher l'autre et comprendre à quoi cela renvoie
- Le toucher relationnel
- Le toucher-massage

- L'organisation du toucher relationnel dans le quotidien professionnel
- Le toucher relationnel au corps
- Le toucher relationnel au visage
- Les approches complémentaires
- L'importance du vécu corporel
- L'impact de la dégradation et de la douleur sur le schéma corporel
- Ergonomie posturale et techniques respiratoires favorisant le confort de pratique et la prévention des tensions corporelles du soignant.

Objectif 5 : Définir les valeurs professionnelles et la conception des soins que nous voulons développer

- Le respect de l'intimité et de l'autonomie
- Le toucher relationnel un accès à l'intimité de la personne : respect de l'intégrité et de la confidentialité
- Un être humain dans toutes ses dimensions : la notion du respect du patient/résident
- Vision approfondie sur le soin tactile et les situations rencontrées, parfois difficiles, pour le soignant et la personne soignée :

Objectif 6 : Apprendre à repérer pour soi et pour les autres : difficultés habituelles et conditions du toucher conscient, de la relation d'aide et la conduite d'un toucher conscient facilitant

- Développer une démarche réflexive pour repérer les difficultés dans le cadre du toucher relationnel
- La relation d'aide par le toucher : les éléments à travailler pour lever les obstacles et difficultés
- Les points clés techniques et méthodologiques pour développer les compétences et optimiser le soin
- Les préalables pour la conduite d'un toucher conscient et facilitant

L'INTERCULTURALITÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

Dans les établissements publics de santé français, l'interculturalité en soins et son corollaire, le management interculturel, émergent dans un contexte local, particulier.

Ils relèvent pour la plupart d'un « bricolage » maison qui trouve, depuis les années 1990, un écho sporadique dans la presse spécialisée.

Cette coopération fragile interpelle les auteurs, qui nous invite à comprendre les actions conduites par d'autres acteurs européens.

Objectifs

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

Programme

La législation et le cadre de référence professionnel : la question du respect de la culture et de la laïcité

- Les attitudes et valeurs face à la maladie et la souffrance selon les cultures et les religions
- Les rituels mortuaires et le deuil selon les cultures : les logiques des rituels de mort.
- L'euthanasie et l'acharnement thérapeutique dans les religions catholiques, juives et musulmanes
- La relation soignant-soigné en contexte multiculture

2 jours

Publics : Tout public

Dates : 14-15 mars 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 10 janvier 2019

Organisme : INFOR SANTE

LAÏCITE, DROITS ET OBLIGATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médicosociaux doivent veiller au respect des **deux règles fondamentales** :

Stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse

Respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes.

Ainsi, **plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique et dans les établissements de santé.**

Objectifs

- Accompagner, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet.
- Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité
- Identifier les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins
- Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les convictions individuelles
- Mobiliser des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement
- Améliorer ses pratiques sur la base des retours d'expériences

Programme

- Définir le concept de «Laïcité» à la française au travers et à partir de notre histoire
- Montrer, à travers les textes comment le principe de laïcité associe pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse
- Définir les grands principes de laïcité dans la FPH
- Une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain
- Prévenir des situations de tensions
- Communiquer en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle
- Appréhender les outils de la communication non violente et de la relation d'aide
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement

3 jours

Publics : Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources (2 à 3) puisse participer conjointement à une même session de formation : - Référent Laïcité, - Cadre de direction, encadrement médical et non médical, - Médiateurs médicaux et non médicaux, - Membre du CHSCT, - Représentants des usagers, - Représentant des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs, - Personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles

Dates : 15-16 avril et 17 mai 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 15 février 2019

Organisme : EMS

ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RISQUES DE DÉNUTRITION DE LA PERSONNE DÉPENDANTE

Les établissements qui accueillent des personnes en situation de dépendance évaluent à environ 40% le nombre de résidents qui souffrent de dénutrition. Face à ce constat, il est primordial que, dès le départ et tout au long du séjour, les équipes développent les compétences nécessaires pour préserver l'équilibre alimentaire des personnes en institution. Elles doivent faire attention à la déshydratation et la dénutrition tout en privilégiant les plaisirs de manger.

Objectifs

- Comprendre les effets du vieillissement et/ou du handicap sur l'acte alimentaire
- Identifier et évaluer les risques nutritionnels chez la personne dépendante
- Mettre en œuvre les mesures préventives et les mesures correctives
- Considérer le repas comme un soin
- S'initier à l'ETP en matière de nutrition des personnes dépendantes
- S'inscrire dans une démarche collective de prévention et de prise en charge de la dénutrition

Programme

- La dénutrition, une préoccupation de santé publique
- Les conséquences liées à la dénutrition
- Vieillesse, handicap et fonction alimentaire
- L'évaluation des risques de déshydratation et de dénutrition
- Les principes généraux de prise en charge
- La prévention
- La restauration de l'état nutritionnel : les méthodes et moyens à disposition des équipes
- L'alimentation adaptée à certaines pathologies
- L'environnement et l'accompagnement du repas
- Le plan d'action nutritionnel
- Initiation à l'ETP en matière de nutrition

3 jours

Publics : IDE, AS, AMP, ASH, Moniteur Educateur, Educateur Spécialisé, Personnel de cuisine, Diététicien

Dates :

Groupe 1 : 20-21 février et 18 avril 2019

Groupe 2 : 25-26 septembre et 30 octobre 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription :

Groupe 1 : 30 novembre 2018

Groupe 2 : 30 juin 2019

Organisme : EFORS



PLAIES ET CICATRISATIONS

L'évolution scientifique en matière d'évaluation et de traitement des plaies est constante. Les laboratoires pharmaceutiques proposent régulièrement de nouveaux produits et de nouveaux pansements. Difficile parfois de suivre toutes ces évolutions. Difficile aussi parfois de s'y retrouver. Il est donc nécessaire pour les infirmier(e)s de réactualiser leurs connaissances et de réajuster leur pratique afin de proposer et d'argumenter auprès des prescripteurs de nouvelles stratégies thérapeutiques.

Objectifs

- Analyser la pratique des participants dans le domaine du traitement des plaies et de la cicatrisation
- Actualiser les connaissances médicales et thérapeutiques dans les domaines cliniques et les pathologies concernées
- Maîtriser les techniques de pansements et de soins relatives à la prise en charge et au suivi de la cicatrisation des plaies
- Connaître les dispositifs médicaux en lien avec les classifications de l'HAS et les nomenclatures
- Définir des procédures d'évaluation des plaies, d'élaboration de protocoles de soins afin d'optimiser la prise en charge globale du patient
- Développer et harmoniser les moyens de communication et les outils communs de transmissions de l'information.

Programme

- Principes de cicatrisation dans le cadre d'un processus normal
- Les différents types de plaie
- La détersion des plaies
- Les Pansements de la cicatrisation
- Les ulcères : veineux et artériels
- Les plaies post opératoires
- Les plaies cancéreuses
- Les stomies
- Les escarres : De la prévention au traitement
- Les brûlures
- Le pied diabétique
- Le bilan clinique : une démarche ordonnée et réflexive
- Continuité des soins dans le cadre des liens hôpital-ville

5 jours

Publics : IDE

Dates : 18-19 novembre – 28-29 novembre
et 09 décembre 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 05 septembre 2019

Organisme : EFORS

ATELIERS D'ANIMATION POUR LES SECTEURS DES PERSONNES ÂGÉES

L'animation fait partie des services proposés par les EHPAD et concerne tous les personnels, au-delà des animateurs professionnels. Cependant, l'animation exige de chaque professionnel :

- Des connaissances en psychopathologie permettant d'identifier et de répondre aux besoins et attentes spécifiques de chaque personne ;
- Des qualités relationnelles et des outils de communication facilitant le maintien des liens avec la personne ;
- Des compétences techniques permettant de proposer des activités adaptées aux possibilités et au désir de ces personnes ;
- Des compétences en pédagogie nécessaires à la conduite de groupe.

Les ateliers d'animation constituent un axe majeur dans la prise en charge des résidents. Ils font partie intégrante du soin. Cependant ces activités doivent être adaptées aux possibilités et au désir des résidents. En effet, ces activités vont mobiliser les capacités intellectuelles et physiques de la personne âgée pour maintenir son autonomie, ses capacités et le lien social.

Pour faciliter l'acquisition des compétences, des apports concrets et pratiques seront apportés pendant la formation, notamment sous la forme de « fiches techniques »



4 jours

Publics : AS-AMP-ASH

Dates : 24-25 janvier-01 mars et 28 mars 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 15 novembre 2018

Organisme : FORMAVENIR

Objectifs

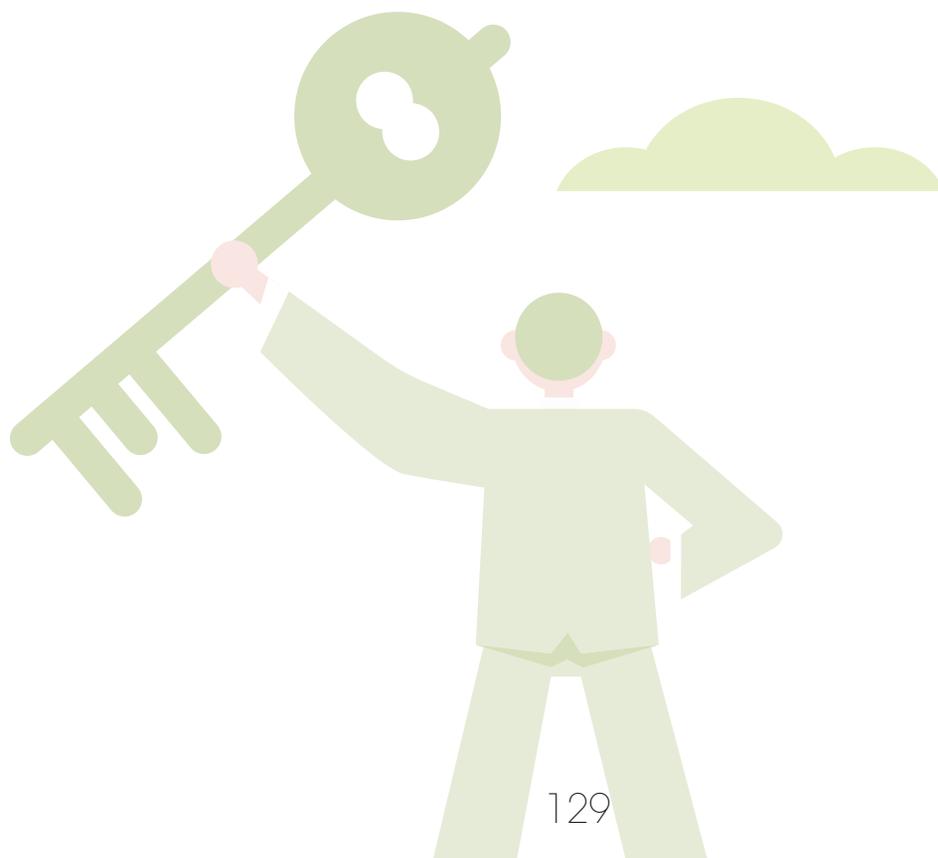
Situer la place de l'animation dans le projet institutionnel et le projet de vie individualisé

- Savoir construire et planifier un programme d'animation
- Identifier le rôle de chacun dans le cadre de l'animation auprès des personnes âgées
- Appréhender les différents types d'ateliers
- Réussir la mise en place d'ateliers d'animation au sein de sa structure
- Se perfectionner dans l'animation de différents types d'ateliers
- Finaliser des projets : mise en situation interactive et définition de la méthode de suivi et d'évaluation

Programme

- Animation dans le projet institutionnel et le projet de vie individualisé
- Accompagnement méthodologique pour l'élaboration d'un programme d'animation
- Identification des rôles des acteurs internes et externes à l'équipe
- Expérimentation de différents types d'ateliers Un travail d'intersession est à prévoir
- La mise en œuvre opérationnelle dans son établissement
- Échanges de pratiques et retours d'expériences
- Évaluation de l'impact de l'activité chez le résident

Elaboration de son plan d'actions d'amélioration



MIEUX CONNAÎTRE LA PERSONNE ÂGÉE PAR LA MÉTHODE DE SIMULATEUR DE VIEILLISSEMENT

Les professionnels qui interviennent auprès des personnes âgées sont régulièrement confrontés à des difficultés concernant l'autonomie et la stimulation de ces personnes. Les décisions prises ne sont pas anodines car elles conduisent également à maintenir ou pas une activité favorable à une prolongation de l'état de santé et de l'autonomie. Or pour prendre une telle décision, il faut être capable de mesurer les capacités de la personne, d'évaluer les limitations imposées par son âge et parfois sa pathologie et/ou son handicap.

Le simulateur permet ainsi de vivre les limitations du vieillissement, d'en faire l'expérience, afin ensuite de transférer cette expérience dans la pratique professionnelle.

Objectifs

- Prendre en compte les conséquences du vieillissement dans la prise en charge de la personne âgée
- Adapter ses attitudes, son comportement et sa communication aux spécificités de la personne âgée (symptôme, pathologie, handicap etc.)
- Adapter le degré de stimulation en fonction de la personne accompagnée
- Déterminer des actions d'amélioration à mettre en œuvre dans sa pratique professionnelle quotidienne

Méthodes pédagogiques

La démarche pédagogique choisie laissera une large place aux échanges et aux exercices pratiques. Les apports théoriques seront synthétiques et systématiquement illustrés afin de faire du lien avec les situations professionnelles vécues. Le partage d'expérience sera favorisé avec une définition collective des problématiques majeures qui ressortent des attentes des participants.

1 jour

Publics : Tout public mais particulièrement ceux en contact avec la personne âgée (IDE, AS, AMP, Animateur, ASH faisant fonction d'aide-soignant, etc.)

Dates : 01 février 2019

Lieu : En fonction des inscriptions le lieu sera choisi

Date limite d'inscription : 30 novembre 2018

Organisme : EFORS

INFOS



RENCONTRES ET JOURNÉES ANFH

Les rencontres

Réunions du recensement du PRA

Contexte

Une réunion départementale est mise en place à l'intention des Directeurs d'établissements, DRH et/ou des Responsable(s) de formation dans les 5 départements afin d'arrêter ensemble 5 thèmes par département ou catégories d'établissements

Dates :

- 05 février 2019 : Pyrénées Orientales
- 07 février 2019 : Aude
- 18 février 2019 : Hérault
- 19 février 2019 : Gard
- 05 mars 2019 : Lozère

Journées nouveaux arrivants

Contexte

Pour accompagner la montée en compétence des personnes nouvellement affectées au service formation, L'ANFH propose une formation action d'une journée. Son but est de faciliter la prise de fonction et d'optimiser l'utilisation de l'ensemble des supports techniques et juridiques qui alimentent nos échanges.

Date :

- 14 mars 2019

Inscription auprès de votre correspondant

Date limite d'inscription : 30 janvier 2019

Séminaire des Responsables et Chargés de formation

Contexte

L'ANFH propose aux responsables et chargés de formation un séminaire annuel de deux jours qui se donne pour objectifs :

De confronter les pratiques entre pairs

De s'enrichir par l'échange de pratiques, de partager les expériences, les réflexions et les méthodes

De partager avec les autres acteurs régionaux de la formation professionnelle

Un échange et partage d'informations sur vos problématiques formation dans les établissements et sur l'actualité régionale et nationale de votre délégation

Dates : 23-24 mai 2019



Ateliers techniques

Contexte

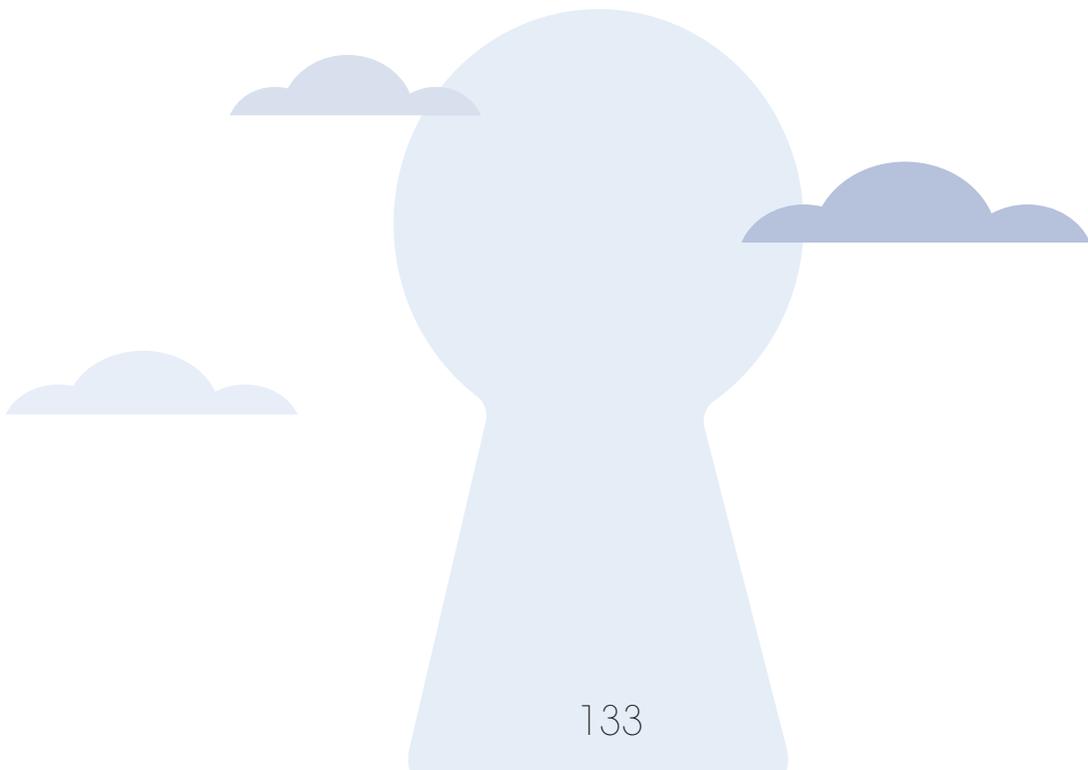
Ces ateliers doivent permettre une meilleure connaissance des procédures ANFH et une optimisation des temps de traitement des dossiers.

Réseau des RFC + AM

Contexte

L'ANFH propose aux responsables et chargés de formation trois rencontres annuelles. Elles ont lieu à l'occasion des réunions du recensement du PRA et lors du séminaire.

Ces rencontres sont notamment l'occasion d'échanger sur les pratiques, de mutualiser les compétences et de contribuer à la création d'outils.



INSCRIPTION AUX FORMATIONS DU CATALOGUE 2019

Les inscriptions sont limitées à 2 ou 3 agents par établissement et par thème de formation.

- Pour les actions départementales, la priorité est donnée aux établissements du département. En cas de places disponibles, les inscriptions seront ouvertes aux établissements des autres départements.
- Les offres du PAR Midi-Pyrénées sont accessibles aux agents du Languedoc-Roussillon. Se renseigner auprès de la délégation.
- Suivant le type d'actions, le financement des actions s'articule comme suit :

	Frais d'enseignement	Frais déplacement/hébergement	Frais de traitement (si remplacement)
Actions départementales	Fonds mutualisés 4%	Fonds mutualisés 4%	Plan de formation établissement
Actions régionales			
Etablissements sociaux			
Formations qualifiantes			
Concours			
PRAC	Plan de formation établissement	Plan de formation établissement	
Actions nationales	Fonds nationaux	Repas midi 4% Plan de formation établissement dépl/héberg	

Modalités d'inscription

Les inscriptions pour les actions de formation qu'elles soient régionales, départementales, formations qualifiantes, concours, coordonnées, nationales se feront via la plateforme d'inscription en ligne disponible sur Google Drive.

Pour cela, vous recevrez un lien qui vous permettra d'accéder directement à un tableau d'inscription en ligne. Aucun identifiant, aucun mot de passe n'est demandé. L'utilisation de la plateforme d'inscription est gratuite.

Les inscriptions sont clôturées 2 mois avant le début de la formation.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

Florence BOCQUEL, f.bocquel@anh.fr 04 67 04 35 13

Bahria HELLAL, b.hellal@anh.fr 04 67 04 31 03

CONTACTS



VOS CONTACTS

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Nasser
IHAMOUCÈNE

04 67 04 35 10

n.ihamouchene@anfh.fr



ASSISTANTE

Rose-Marie
OLLIER

04 67 04 35 10

rm.ollier@anfh.fr



CONSEILLÈRE EN FORMATION

Florence
BOCQUEL

04 67 04 35 13

f.bocquel@anfh.fr



CONSEILLERS EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Marie Colombe
ZANNETTACCI

04 67 04 35 14

mc.zannettacci@anfh.fr



Nicolas
DELUC

04 67 04 35 14

n.deluc@anfh.fr



Isabelle
PIOL

04 67 04 31 02

i.piol@anfh.fr



Stéphane
MANIPOU

04 67 04 30 20

s.manipou@anfh.fr



Nathalie
GROSJEAN

04 67 04 35 17

n.grosjean@anfh.fr

CONSEILLER(ÈRE) EN GESTION DE FONDS

Sabrina
GUIN-GIACONI

04 67 04 35 11

s.guin@anfh.fr



Pascale
HAUC

04 67 04 35 15

p.hauc@anfh.fr



Delphine
AKNIN

04 67 04 30 21

d.aknin@anfh.fr



Isabelle
MIRANDA

04 67 04 35 16

i.miranda@anfh.fr



PLAN D'ACCÈS



ANFH LR

Immeuble le Fahrenheit
Odysseum ZAC Hippocrate
120, Avenue Nina Simone
34000 MONTPELLIER

En voiture : Depuis Montpellier centre : Direction A9 puis Odysseum

Depuis autoroute A9 : Sortie n°29 direction Odysseum-Montpellier Centre, puis Odysseum.

GPS : Sélectionner le Carrefour de Londres situé à environ 100m des bureaux

En bus : Ligne 9 et La Ronde arrêt : Place de France

En tramway : Ligne 1 Direction Odysseum station Place de France

Parking : Se garer sur les parkings payants d'Odysseum et garder les justificatifs pour le remboursement

VOS NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes.



LANGUEDOC-ROUSSILLON

PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS



Immeuble le Fahrenheit
Odysseum ZAC Hippocrate
120, Avenue Nina Simone
34000 MONTPELLIER
Tél. 04 67 04 35 10
Fax 04 67 04 35 18
languedocroussillon@anhf.fr

Association loi 1901
Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
de Fonds de Formation
Secteur Public
Pour les Établissements
Titre IV de la Fonction
Publique Hospitalière

