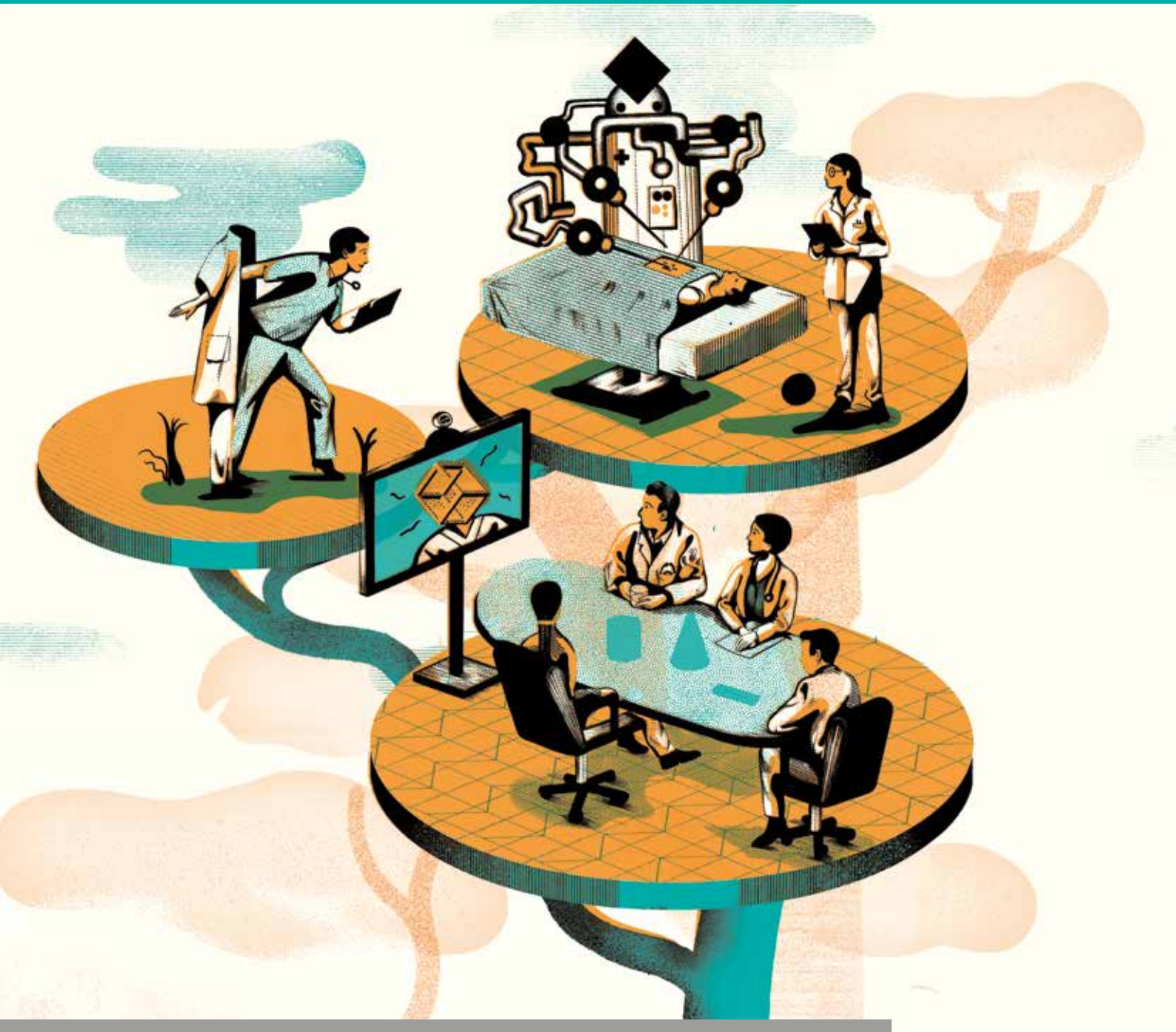
2017

LIMOUSIN

PLAN D'ACTION RÉGIONAL



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

MOT DE LA PRÉSIDENTE
"DU PROJET STRATÉGIQUE À L'ACTION"

Le projet stratégique régional 2016-2020 a été construit par les instances régionales entre juin 2015 et avril 2016 en s'appuyant notamment sur le bilan du précédent projet, les enseignements de la cartographie régionale des métiers, le projet stratégique national et les évolutions structurelles et réglementaires. Il a été diffusé en juin 2016 à l'ensemble des adhérents et partenaires de l'ANFH Limousin.

Il s'articule autour de quatre axes :

- Axe 1 : favoriser la qualification et sécuriser les parcours ;
- Axe 2 : développer les compétences professionnelles et accompagner les parcours métiers ;
- Axe 3 : permettre l'accès à des compétences transversales communes ;
- Axe 4 : accompagner les établissements sur les problématiques ressources humaines et formation.

Le présent document en constitue la première déclinaison opérationnelle annuelle qui, pour répondre à ces objectifs, mobilise :

- une offre de formations nationales et régionales "clés en mains" ;
- des dispositifs régionaux spécifiques ;
- des journées régionales d'information et d'échanges ;
- les dispositifs réglementaires et individuels de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- des réseaux de professionnels ;
- des outils de communication ;
- des financements.

Des actions complémentaires sont en cours de préparation pour une mise à disposition à partir de 2018.

Espérant que cette offre de services réponde à vos attentes, l'équipe de l'ANFH Limousin reste à votre disposition pour tout complément.

Françoise Dupecher,
présidente régionale

D'UN COUP D'ŒIL
SOMMAIRE

Projet stratégique 2016-2020 ..... p. 08

Acteurs de la politique régionale ..... p. 09

Dispositifs régionaux spécifiques ..... p. 10

Dispositifs FPTLV ..... p. 14

Réseaux professionnels et services de l'ANFH Limousin ..... p. 16

Guides et outils ..... p. 18

Financements ..... p. 20

Offre de formation régionale clés en mains ..... p. 22

AXE 1 - FAVORISER LA QUALIFICATION ET SÉCURISER LES PARCOURS ..... p. 22

Accompagnement individuel et collectif VAE aides-soignants ..... p. 23

Accompagnement individuel et collectif VAE personnel d'encadrement ... p. 24

AXE 2 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MÉTIERS DES AGENTS ..... p. 26

AXE 2.1 . PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION SUR DES MÉTIERS IDENTIFIÉS

Parcours aide-soignant/Accompagnant éducatif et social

Fondamentaux de la gériatrie ..... p. 27

Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD ..... p. 28

Aide-soignant en psychiatrie ..... p. 29

Parcours infirmier

Infirmière coordinatrice en EHPAD ..... p. 30

Parcours métiers de l'encadrement

Animer le travail en équipe ..... p. 31

Évaluation des effets de la formation ..... p. 32

Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre ..... p. 33

Conduire les changements ..... p. 34

Manager des projets internes et externes ..... p. 35

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ..... p. 36

Entretien annuel d'évaluation et de formation ..... p. 37

Manager la cohabitation au sein de son unité ..... p. 38

Savoir gérer les situations difficiles ..... p. 39

Mettre en place une démarche qualité ..... p. 40

Institution et politique de la santé et du social ..... p. 41

Financement et gestion des établissements sanitaires et sociaux ..... p. 42

Outils de pilotage et de communication ..... p. 43

Parcours métiers administratifs

Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs : gestion du dossier de l'agent ; contractuels de la FPH ..... p. 44

Communiquer en situation de crise ..... p. 45

Parcours secrétaires médicales

Accompagner les secrétaires médicales à l'évolution de leur métier ..... p. 46

Parcours métier agent de bio nettoyage ..... p. 47

Parcours métiers techniques et logistiques

Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement ..... p. 48

SSIAP 1, 2, 3 ..... p. 49

AXE 2.2 . DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION POUR L'ENSEMBLE DES TYPOLOGIES D'ÉTABLISSEMENTS

Établissements des secteurs psychiatrie, handicap, enfance/famille

Prise en charge somatique des patients adultes ayant une pathologie psychiatrique sévère ..... p. 50

Prise en charge de la douleur physique en psychiatrie ..... p. 51

Autisme et troubles apparentés :

• s'approprier les recommandations de bonnes pratiques et les opérationnaliser ..... p. 52

• adapter l'accompagnement dans les établissements sociaux et médico-sociaux aux spécificités du public avec TSA - mieux gérer les situations difficiles ..... p. 53

• comprendre pour mieux agir ..... p. 54

Sexualité des personnes handicapées ..... p. 55

Troubles du comportement des enfants et adolescents ..... p. 56

Dossier de l'usager ..... p. 57

Participation de la personne accueillie dans la co-construction de son projet individuel ..... p. 58

EHPAD

Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie (PAERPA) ..... p. 59

Connaître, repérer et prendre en charge les déficiences sensorielles des personnes âgées ..... p. 60

D'UN COUP D'ŒIL
SOMMAIRE

Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson dans un service hospitalier non spécialisé et en EHPAD ..... p. 61

Établissements secteur MCO et formations transversales

Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive . p. 62

Améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients sous chimiothérapies anticancéreuses ..... p. 63

Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires ..... p. 64

Gestion des risques associés aux soins en équipe ..... p. 65

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales ..... p. 66

Savoir identifier les victimes de violences conjugale ou familiale ..... p. 67

Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale ..... p. 68

Assurer une prise en charge de qualité de l'adolescent dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social ..... p. 69

Amélioration de la prise en charge du patient par une gestion de lits efficiente ..... p. 70

Amélioration de la pertinence des soins en équipe ..... p. 71

AXE 3 - PERMETTRE L'ACCÈS À DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES COMMUNES ..... p. 72

AXE 3.1 . FAVORISER L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES CLÉS

Formation des encadrants : identifier et développer les compétences clés ..... p. 73

Parcours agents : positionnement et compétences clés pour travailler en établissement de santé ..... p. 74

Développer son potentiel d'apprentissage : apprendre à apprendre ..... p. 75

AXE 3.2 . DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Améliorer la communication avec le patient ..... p. 76

Savoir travailler en équipe ..... p. 77

Connaissance de l'environnement Windows ..... p. 78

Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière ..... p. 79

AXE 4 – ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION p. 80

AXE 4.1 . ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DE LA GPMC

Construire et animer une démarche GPMC ..... p. 81

Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel .....p. 82-83

Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation ..... p. 84

Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH ..... p. 85

Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel ..... p. 86

AXE 4.2 . ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE INTERNE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le travail des séniors et la seconde partie de carrière ..... p. 87

Qualité du dialogue social dans la fonction publique hospitalière ..... p. 88

Formation de formateur interne à la prévention des Troubles musculo-squelettiques (TMS) ..... p. 89

Ergonomie, gestes et postures en situation professionnelle ..... p. 90

AXE 4.3 . ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET À L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS

Réforme du financement des EHPAD ..... p. 91

Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs des étudiants paramédicaux ..... p. 92

Coopérations et complémentarités territoriales ..... p. 93

AXE 4.4 . ACCOMPAGNEMENT SUR LES ÉVOLUTIONS EN LIEN AVEC LE DPC

Élaborer un plan de DPC médical ..... p. 94

Élaborer un plan de DPC d'établissement ..... p. 95

Animateurs/formateurs DPC ..... p. 96

AXE 4.5 . ACCOMPAGNEMENT SUR LES ÉVOLUTIONS EN LIEN AVEC LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Nouvelles technologies et confidentialité ..... p. 97

Animer un groupe de professionnels suivant une formation en e-learning ..... p. 98

Conditions de prises en charge et modalités d'inscription aux formations régionales ..... p. 100

74 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH ..... p. 102

LE PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL
2016-2020

Pour donner un sens à l'action, partager une vision commune, mobiliser les acteurs autour d'objectifs lisibles : un projet stratégique en quatre axes, six engagements et quatorze ambitions.

NOS ENGAGEMENTS :

Axe 1 : Favoriser la qualification et sécuriser les parcours

Poursuivre le développement de la promotion professionnelle sur les métiers du soin et du social

Améliorer l'accès à la qualification des professionnels des métiers administratifs, logistiques et techniques

Sécuriser/renforcer l'accompagnement et le suivi des agents engagés dans une démarche d'évolution professionnelle

Axe 2 : Développer les compétences et accompagner les parcours métiers des agents

Proposer une offre régionale de formations "clés en main" :

- sur des métiers identifiés
- sur des thèmes identifiés pour l'ensemble des typologies d'établissements

Axe 3 : Permettre l'accès à des compétences transversales communes

Proposer une offre de formation permettant l'acquisition d'un socle de compétences et connaissances générales et transversales

Axe 4 : Accompagner les établissements sur les problématiques ressources humaines et formation

Aider les établissements dans la mise en œuvre des projets suivants :

- la gestion prévisionnelle des métiers et compétences
- la qualité de vie au travail
- l'environnement et les métiers émergeants
- le développement professionnel continu
- la professionnalisation des acteurs de formation

Retrouvez l'intégralité du projet stratégique régional 2016-2020 sur WWW.ANFH.FR/LIMOUSIN

LES ACTEURS
DE LA POLITIQUE RÉGIONALE

LES INSTANCES RÉGIONALES

Le Conseil régional de gestion (CRG)

- définit et met en œuvre le projet stratégique régional
- décide des prises en charge des études promotionnelles
- ratifie les décisions de prise en charge au titre des plans de formation des établissements
- répartit les ressources attribuées à la délégation régionale par les instances nationales

Le Conseil pédagogique régional (CPR)

- est force de proposition et de réflexion dans les domaines de la pédagogie et de l'animation
- est consulté par le CRG avant toute délibération portant sur ces domaines

La Commission d'analyse des offres

- participe à l'élaboration des cahiers des charges
- analyse les propositions des organismes dans le cadre des appels d'offres lancés pour la mise en œuvre du plan de formation régional
- propose un choix d'organismes validé par le CRG

Le Comité de gestion régional du Congé de formation professionnelle (CFP)

- met en œuvre une politique d'information et de conseil aux agents
- répartit les crédits disponibles conformément aux priorités et critères définis aux plans national et régional
- étudie les dossiers présentés et décide de leur financement

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

Déléguée régionale
Isabelle Descamps
05 55 31 12 09
i.descamps@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels
Michelle Brun
05 55 31 79 11
m.brun@anfh.fr

Conseillère formation
Viviane Lagrange
05 55 31 79 12
v.lagrange@anfh.fr

Conseillères en gestion de fonds
Annie Derrien
(adhérents Haute-Vienne)
05 55 31 79 13
a.derrien@anfh.fr

Angéline Dubois
(adhérents Haute-Vienne)
05 55 31 79 15
a.dubois@anfh.fr

Geneviève Gardelle
(adhérents Corrèze)
05 55 31 79 17
g.gardelle@anfh.fr

Emmanuelle Letouzé
(adhérents Creuse)
05 55 31 79 10
e.letouze@anfh.fr

DISPOSITIFS RÉGIONAUX SPÉCIFIQUES

ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPMC

Suite à la réalisation, en 2014 et 2015, de la cartographie régionale des métiers, les instances ont décidé d'accompagner les adhérents, via un dispositif financé par des crédits mutualisés, composé de quatre volets :

VOLET ACCOMPAGNEMENT
Cet accompagnement est assuré par le cabinet CAPITAN. Un document contractuel fixe les engagements mutuels des établissements, du prestataire et de l'ANFH.

Accompagnement des établissements sanitaires
Principe d'un accompagnement individuel
Cadrage de l'accompagnement avec chaque établissement (1/2 journée)
Accompagnement à la méthodologie projet (2 à 4 jours)
Accompagnement à l'intégration de la GPMC dans les pratiques (2 à 6 jours)
Accompagnement à la mise en œuvre prévisionnelle, prospective et stratégique de la GPMC (2 à 4 jours)
Journées inter-établissements (2 jours en collectif)
Travaux inter sessions

Accompagnement des établissements sociaux et médico-sociaux
Principe d'un accompagnement collectif sous forme de formation-action
L'essentiel de la GPMC (2 jours)
Outils et pratiques de GPMC (2 jours)
Identification des métiers et compétences (3 jours)
Mise en œuvre des entretiens professionnels (1 jour)
Mise en œuvre prospective et stratégique de la GPMC (2 jours)
Travaux inter sessions

VOLET FORMATION
Construire et animer une démarche GPMC
Intégrer la notion de compétences dans l'entretien annuel
Pérenniser sa démarche GPMC
Formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation

VOLET INFORMATIQUE
Déploiement du logiciel Gesform GPMC aux bonnes étapes du processus pour les établissements inscrits dans la démarche régionale.

VOLET PILOTAGE
COPIL régional avec participation du prestataire et des représentants des établissements engagés
Ateliers d'échanges et de mutualisation
Journée régionale annuelle d'échanges de pratiques

Contact :
Amélie Narfit : a.narfit@anfh.fr
Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr
http://www.anfh.fr/limousin/services-aux-etablissements/accompagnement-des-etablissements-dans-leur-demarche-de-gpmc

DISPOSITIF PARCOURS PROFESSIONNELS CROISES : VAE COLLECTIVE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis 2015, l'ANFH Limousin propose un dispositif alliant VAE collective et développement des compétences.
Il concerne à la fois des personnels d'encadrement s'inscrivant dans la validation d'un diplôme et des agents engagés dans une VAE aide-soignant.

Accompagnement collectif à la VAE	
Personnels d'encadrement	Candidats à la VAE aide-soignant
24 heures avec des phases collectives et des phases individuelles	De 50 à 94 heures avec des phases collectives et des phases individuelles
Parcours de développement des compétences	
Personnels d'encadrement	Candidats à la VAE aide-soignant
Socle de compétences managérial optionnel, transverse et modulaire : 4 thèmes / 13 modules / 25 jours • institution et politique de santé • financement et gestion des établissements • management et relations humaines • outils de pilotage et de communication	• modules de formation de 70 heures • stages ou formations en fonction des besoins repérés (ex. manutention des malades…)

Contact :
Michelle Brun : m.brun@anfh.fr
http://www.anfh.fr/limousin/services-aux-etablissements/dispositif-parcours-professionnels-croises-developpement-des-competences-et-vae-collective

DISPOSITIFS RÉGIONAUX
SPÉCIFIQUES (SUITE)

COMPÉTENCES CLÉS

DISPOSITIF COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Le contexte actuel : réforme de la formation professionnelle continue, restructurations hospitalières, nécessaire spécialisation des métiers, a conduit l'ANFH à inscrire dans son projet stratégique une orientation visant à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents, développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle.

Le dispositif élaboré au plan national propose :
- l'organisation d'une journée régionale pour comprendre les enjeux de la maîtrise des compétences clés pour les métiers de la FPH ;
- La diffusion d'une monographie "compétences clés"
- La mise à disposition d'outils d'autodiagnostic de l'établissement et de repérage des agents
- des actions de formation des encadrants
- des outils de positionnement et formation pour les agents auquel s'ajoute une formation régionale «développer son potentiel d'apprentissage".

Contact :
Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DES GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRES

L'ANFH va déployer une offre destinée à accompagner la mise en place des GHT. Cette offre proposera des journées régionales et des formations à destination des publics prioritairement impactés (Directeurs, DRH, DAM, personnels d'encadrement, responsables formation, acheteurs, personnels des services systèmes d'information…).

Au-delà de cette offre de formation, une réflexion est en cours autour de l'adaptation des outils informatiques au regard des nouveaux besoins des adhérents (Gesform, achats de formation…).

Contacts :
Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr

JOURNÉES
RÉGIONALES

GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Public : directions, encadrement, services RH et formation

Objectifs : à partir de retours d'expériences d'établissements engagés dans une démarche GPMC, partager les expériences et faire un état des lieux des apports d'une telle démarche.

Date : 13 juin 2017

Lieu : Limoges

Animation : CAPITAN

NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE

Public : tout public

Objectifs : découvrir les outils et modalités issus des nouvelles technologies.

Date : à définir

Lieu : Limoges

Contacts :
Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr
Amélie Narfit : a.narfit@anfh.fr

DISPOSITIFS
FPTLV

L'ANFH constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leurs plans de formation. Votre conseillère formation peut vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences.
Vos conseillères en gestion de fonds vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS

Le Plan de formation de l'établissement employeur

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et des attentes identifiés en termes de savoir-faire, de montée en qualification… Le plan de formation de l'établissement accompagne le développement des compétences. Il est soumis à l'avis du CTE et doit être adressé à l'ANFH avant le 31 décembre de l'année N-1 .

Il recouvre cinq types d'actions de formation :
- actions de formation professionnelle initiale ;
- actions de développement des connaissances et de la compétence ;
- actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques ;
- études promotionnelles ;
- actions de conversion.

Ainsi que :
- le Droit individuel à la formation (DIF) ;
- la période de professionnalisation ;
- la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le Développement professionnel continu (DPC paramédical).

Contact :
Annie Derrien : a.derrien@anfh.fr / Angéline Dubois : a.dubois@anfh.fr / Geneviève Gardelle : g.gardelle@anfh.fr / Emmanuelle Letouzé : e.letouze@anfh.fr / Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr

Les études promotionnelles

Les Études promotionnelles permettent aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.
Exemples : diplôme d'État d'aide-soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

NOUVEAU : depuis 2016, des financements sont désormais ouverts pour les diplômes des filières administrative et technique.

Un appel à dossier sera lancé courant mai auprès de l'ensemble des établissements. Les demandes d'Études promotionnelles 2017 devront parvenir à l'ANFH Limousin avant le 9 juin 2017 pour un examen le 6 juillet 2017.

Contact :
Annie Derrien : a.derrien@anfh.fr / Angéline Dubois : a.dubois@anfh.fr / Geneviève Gardelle : g.gardelle@anfh.fr / Emmanuelle Letouzé : e.letouze@anfh.fr

Le DPC médical

Depuis le 1er janvier 2013, les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation de Développement professionnel médical (DPC).

La loi de modernisation du système de santé et le décret 2016-942 du 8 juillet 2016 ont réformé le DPC. Toutes les informations sur ANFH.fr.

Contact :
Geneviève Gardelle : g.gardelle@anfh.fr

DISPOSITIFS INDIVIDUELS

L'ANFH constitue un interlocuteur privilégié pour construire et financer les projets personnels de formation notamment via un Congé de formation professionnelle (CFP), un Bilan de compétences ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans chaque délégation régionale ANFH, les conseillers en dispositifs individuels, mettent également à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation.

Pour concrétiser un projet personnel de formation, la fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

Le Bilan de compétences

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

Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le Congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.
Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation le CFP permet à l'initiative de l'agent de partir en formation en toute autonomie.

La VAE

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.
À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.
Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.
Un premier bilan a montré qu'il était nécessaire d'améliorer le dispositif et coordonner l'action des différents partenaires notamment pour les diplômes d'état d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'éducateur spécialisé.
Les négociations avec le dispositif académique de validation des acquis (DAVA), la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), et l'Institut régional de formation aux fonctions éducatives (IRFE) – devenu POLARIS Formation suite à sa fusion au 1er janvier 2015 avec l'Institut d'économie sociale et familiale (IESF) - ont donné lieu à la signature d'une charte d'accompagnement.
Les efforts consentis portent principalement sur une prise en charge renforcée lors des phases amont et aval de l'accompagnement et la désignation d'un référent, interlocuteur unique charge de guider l'agent sur l'ensemble de la démarche.

Les demandes de financement de bilans de compétences et d'accompagnement VAE sont examinées au fil de leur réception. Les demandes de CFP sont examinées selon le calendriers suivant :

Dates des réunions	Dates de début de dépôt des dossiers	Dates de fin de dépôt des dossiers
17 février 2017	21 déc. 2016	27 janvier 2017
26 avril 2017	15 février 2017	5 avril 2017
6 juillet 2017	27 avril 2017	15 juin 2017
13 sept. 2017	12 juillet 2017	23 août 2017
1er déc. 2017	6 octobre 2017	10 nov. 2017

Contact :
Michelle Brun : m.brun@anfh.fr

RÉSEAUX PROFESSIONNELS
ET SERVICES DE L'ANFH LIMOUSIN

CLUB DES ACTEURS DU DPC

L'ANFH Limousin propose aux directeurs, DRH, DAM, responsables et chargés de formation des personnels médicaux et non médicaux, de se réunir dans le cadre ce club pour échanger sur la mise en œuvre du DPC au sein de leurs établissements et partager les outils.

Contacts :
Geneviève Gardelle : g.gardelle@anfh.fr / Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr

RESPONSABLES ET CHARGÉS DE FORMATION

- Rencontres thématiques, sous forme d'ateliers, proposées à tous les responsables et chargés de formation en fonction de l'actualité.

- Journées d'accueil des nouveaux responsables et chargés de formation

  Objectifs : présenter les missions, le fonctionnement et l'offre de services de l'ANFH, enclencher une dynamique favorable à la constitution d'un réseau régional des chargés de formation.

  Dates : 3 avril 2017 - 14 novembre 2017: ANFH dispositifs individuels, ingénierie de formation, dispositifs spécifiques.
  4 avril 2017 - 17 octobre 2017 : suivi financier.

  Contacts : *Michelle Brun : m.brun@anfh.fr*
  Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr

UTILISATEURS DE GESFORM

Pour gérer l'ensemble du processus de formation professionnelle, l'ANFH propose à ses adhérents le logiciel Gesform, incluant le module DPC.
Des formations à l'utilisation de cet outil sont régulièrement organisées au siège parisien de l'ANFH.
Destiné aux structures déjà équipées de Gesform, le module GPMC, qui répond aux préconisations du ministère de la Santé (DGOS), offre de nombreuses fonctionnalités : intégration de l'ensemble des fiches métier du répertoire de la fonction publique hospitalière, possibilité d'adapter les fiches métier au référentiel de l'établissement, identification des facteurs d'évolution impactant les métiers/postes…
Dans le cadre de l'accompagnement des établissements à la GPMC, le déploiement de Gesform GPMC sera programmé aux bonnes étapes du processus pour chacun des établissements sanitaires inscrits dans la démarche régionale, voire pour certains établissements sociaux et médico-sociaux.

Soucieuse d'améliorer la qualité de ses services, l'ANFH a enclenché un projet d'ampleur pour refondre son système d'information. Gesform, Gesform + et Gesplan vont devenir Gesform Evolution. Ce nouvel outil sera mis en service pour les premiers sites pilotes, début 2017.

En savoir + : www.anfh.fr/gesplan - www.anfh.fr/gesform

Contact : *Annie Derrien : a.derrrien@anfh.fr*

MULTI + : COMPRENDRE SA CARRIÈRE ET SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

La formation est articulée en trois objectifs :
- se situer comme fonctionnaire hospitalier, acteur du service public ;
- comprendre l'organisation institutionnelle et fonctionnelle de l'établissement ;
- repérer les étapes clés d'une carrière au sein de la fonction publique hospitalière.

L'outil est en cours de refonte et devrait s'appuyer notamment à l'avenir sur un dispositif de formation à distance.

Contact : *Viviane Lagrange v.lagrange@anfh.fr*

PARTENARIATS

L'ANFH Limousin entretient des relations avec de nombreux partenaires, et plus particulièrement :
- L'Agence régionale de santé
- Le Conseil régional
- EUROPA, organisation internationale non gouvernementale du Conseil de l'Europe
- Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et les autres acteurs régionaux intervenant dans le champ du handicap et du maintien dans l'emploi
- PRISME / Cité des métiers
- Le Programme régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)
- L'Union interrégionale des établissements sociaux et médico-sociaux (UIRESMS)
- UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Contact :
Viviane Lagrange v.lagrange@anfh.fr

LA NEWSLETTER DE L'ANFH LIMOUSIN

Ce support vise à rationaliser et harmoniser la communication entre la délégation régionale et ses adhérents. Y figurent les actualités des différents pôles d'activité : gestion de fonds, formation, dispositifs individuels, développement professionnel continu…

Contact
Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr
Michelle Brun : m.brun@anfh.fr

UN OUTIL À DISPOSITION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Afin de permettre au cadre de repérer le "bon" dispositif de formation et de délivrer un premier niveau d'information lors de l'entretien de formation, l'ANFH Limousin a élaboré un outil qui se veut simple d'utilisation et ludique.
Cet outil intitulé "Quels dispositifs de formation, pour quelle situation professionnelle ?" est matérialisé par un nuancier, articulé autour de huit situations professionnelles. Son objectif est d'apporter au personnel d'encadrement un premier niveau d'information sur les objectifs des dispositifs de formation et de valoriser le rôle des services formation des établissements. Il est consultable sur le site www.anfh.fr

Contact : *Michelle Brun : m.brun@anfh.fr*

GUIDE PRATIQUE DE L'ÉVALUATION DES EFFETS DE LA FORMATION

En partenariat avec plusieurs établissements adhérents, l'ANFH Limousin a élaboré un "Guide de l'évaluation des formations et de leurs effets". Il s'agit d'un outil pratique, appelé à s'enrichir des expériences des uns et des autres en matière d'évaluation, consultable sur le site www.anfh.fr.

Contact : *Viviane Lagrange : v.lagrange@anfh.fr*

GUIDE ET OUTILS

anfh.fr

Conçu comme un portail d'information sur les politiques formation / ressources humaines / compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, ANFH.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc.

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le Guide des métiers…

PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne.

Par exemple, elle permet, la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats (retraits de dossier de consultation des entreprises (DCE), questions, remise d'une offre, …). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

En 2014, 2 630 entreprises ont un compte sur la plateforme "Achats de formation" de l'ANFH.

ALFRESCO

Pour mutualiser les outils d'achat de formation

ALFRESCO est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH.

Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et propose des fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics. **anfh.fr**

DES GUIDES ET DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Pour informer et comprendre

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 rassemblés dans la rubrique Kiosque d'ANFH.fr. Pour certains d'entre eux, la consultation est réservée aux internautes identifiés avec un profil "adhérents".

Ces dépliants sont disponibles sur simple demande ou en commande à partir du site ANFH.fr.

FINANCEMENTS ANFH
L'ANFH COLLECTE CINQ FONDS

2,1 %
PLAN DE FORMATION

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux employant des agents de la fonction publique hospitalière doivent consacrer au minimum 2,1% des rémunérations inscrites au budget.

0,2 %
CFP - BC - VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH et finance le Congé de Formation Professionnelle, le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience et le congé pour Bilan de Compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

0,6 %
FMEP

(Fonds mutualisés pour le financement des études Promotionnelles de l'agent). Les études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui se charge de présenter les demandes de prise en charge à l'ANFH.

4,8 %
ESAT

L'ANFH propose aux Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%
DPC MÉDICAL

Depuis 2013, le Développement professionnel continu médical finance l'obligation de formation des personnels médicaux. L'ANFH propose aux établissements qui le souhaitent une entrée progressive dans le dispositif.

PARTENARIATS FINANCIERS

Des partenariats nationaux (CNSA, FIPHFP, emplois d'avenir) et régionaux permettent de compléter ces financements.

UTILISATION DES FONDS

2,1%

5,9% Frais de gestion, AFN, communication nationale

4% études promotionnelles, fonds d'aide exceptionnelle*, projets régionaux

85% Enveloppes établissements destinées au plan de formation

5,1% FORMEP (Fond Régional Mutualisé des Études Promotionnelles)

0,2%

5,9% Frais de gestion

94,1% Mutualisés pour financer les CFP, BC et VAE de la région

0,6%

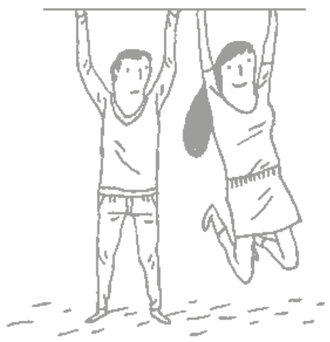
5,9% Frais de gestion

94,1% Mutualisés pour financer les études promotionnelles de la région

4,8%

5,9% Frais de gestion

94,1% Financement



0,75 / 0,5%

3% de frais de gestion

2% de mutualisation

95 à 97% financement du plan de DPC médical

**Le fonds d'aide exceptionnelle peut être mobilisé par les adhérents de l'ANFH Limousin dans les cas suivant :*

- *En complément des plafonds Études promotionnelles pour les établissements de moins de 200 agents.*
- *Pour l'aide au financement des plans de formation lors de situations exceptionnelles, notamment pour les établissements de moins de 200 agents. Un établissement ne pourra bénéficier de ce fonds plus de deux années consécutives.*

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE
CLÉS EN MAINS

Les actions listées ci-après constituent l'offre de formation régionale disponible en 2017. Les thèmes proposés s'inscrivent dans le cadre des axes du projet stratégique régional, sont issus des actions de formation nationales ou correspondent à des besoins identifiés par vos soins.

L'ANFH a acheté pour vous ces formations selon les procédures en vigueur. Vous pouvez inscrire vos agents dans le cadre des groupes inter-établissements organisés par l'ANFH Limousin ou commander ces actions pour réaliser un ou des groupes en intra en remplissant un simple bon de commande disponible auprès de votre délégation ANFH.

AXE 01

FAVORISER LA QUALIFICATION ET SÉCURISER LES PARCOURS

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF VAE AIDES-SOIGNANTS

AFR

Cette action s'inscrit dans le dispositif parcours professionnels croisés : VAE collective et développement des compétences.

OBJECTIFS

À partir d'un positionnement individuel, permettre à chaque candidat à la VAE aide-soignant de sécuriser son parcours en bénéficiant d'un accompagnement collectif et d'une formation complémentaire.

PROGRAMME

Module 1 : accompagnement

Module 2 : formation de 70 heures

PUBLIC

Candidats à la VAE aide-soignant

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP Académie de Limoges

DURÉE :

Durée : 50 à 94 heures

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Frais pédagogiques financés à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe formation des établissements.

ACCOMPAGNEMENT VAE PERSONNEL D'ENCADREMENT

AFR

Cette action s'inscrit dans le cadre du dispositif **parcours professionnels croisés : VAE collective et développement des compétences**. Le volet "accompagnement" est complété par l'offre modulaire "développement des compétences managériales".

OBJECTIFS

À partir d'un positionnement individuel, permettre l'obtention d'un diplôme de niveau I ou II par le biais d'une VAE collective.

PUBLIC

Cadres des filières administrative, soignante ou technique candidats à la VAE, tous diplômes confondus.

ORGANISÉ PAR :

ACP

DURÉE :

24h

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Frais pédagogiques financés à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe formation des établissements.

NOTES

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE
CLÉS EN MAINS

AXE 02

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MÉTIERS DES AGENTS

LES FONDAMENTAUX DE LA GÉRIATRIE

AFC

Le secteur de la gériatrie est en constante évolution et constitue une préoccupation majeure des établissements de santé.

La formation engagée par l'ANFH depuis de nombreuses années vise à permettre aux soignants, personnels administratifs, techniques et médico techniques nouvellement recrutés en gériatrie de développer une culture gérontologique commune et une expertise dans la prise en charge et l'accompagnement quotidien de la personne âgée dans le respect de ses droits en favorisant une approche bientraitante.

Au-delà de cet objectif général, et dans le cadre d'une démarche active de prévention de l'épuisement professionnel, la formation devra permettre aux participants de valoriser et donner du sens au travail auprès des personnes âgées, donner de la valeur aux actes de soins quotidiens et notamment le soin relationnel, renforcer le travail en équipe afin de développer la globalité, la cohérence de la prise en charge et la continuité des soins.

OBJECTIFS

- Acquérir des connaissances sur le vieillissement physique et psychique, ses conséquences sur la personne et les conduites à tenir dans les différentes situations rencontrées
- À partir de ces connaissances, élaborer un plan d'action pour adapter son comportement professionnel dans le sens du respect dû à la personne hébergée ou soignée, quelle que soit sa dépendance.

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Équipes soignantes, mais aussi personnels administratifs, techniques et médico techniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en service de court séjour.

La formation s'adresse en priorité aux agents nouvellement recrutés en gériatrie, ou n'ayant pas suivi de formation récente sur ce thème

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 480 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10.

PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD

AFC

Cette action s'inscrit dans l'axe régional de renforcement des compétences et d'accompagnement des parcours métiers.

OBJECTIFS

- Connaître les différentes pathologies psychiatriques
- Identifier les besoins spécifiques et les soins adaptés à ces besoins
- Connaître les différents traitements prescrits
- Acquérir des compétences nouvelles dans l'accompagnement relationnel et les techniques
- Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle
- Encourager et se faire aider par des ressources spécialisées extérieures

PROGRAMME

JOUR 1 :

- Représentations autour de la maladie mentale ;
- Notions de maladie mentale ;
- Les différentes étapes du développement psychique ;
- Comprendre le fonctionnement mental, comportemental et relationnel de la personne âgée en situation de handicap psychique.

JOUR 2 :

- L'accompagnement au quotidien ;
- Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques ;
- Proposer des activités adaptées ;
- La relation avec la personne présentant des troubles psychiatriques.

JOUR 3 :

- Comprendre et déchiffrer les troubles du comportement ;
- Se positionner en tant que professionnel, repérer les limites de son intervention, passer le relais.

PUBLIC

Tout personnel exerçant en EHPAD

ORGANISÉ PAR :

ADVITAM

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique :
280 € par participant sur la base d'un groupe de 10

AIDE-SOIGNANT EN PSYCHIATRIE

AFC

Cette action s'inscrit dans la démarche de développement des compétences professionnelles sur des métiers identifiés.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

1ère séquence

- Références scientifiques et réglementaires s'appliquant aux aides-soignants en psychiatrie ;
- Notion de référentiel métier ;
- De la profession d'aide-soignant en soins généraux à l'aide-soignant en psychiatrie ;
- Représentations et comportements des professionnels dans la relation aux patients ;
- Spécificités des structures en santé mentale ;
- Pathologies psychiatriques et techniques de soins associées ;
- Raisonnement clinique ;
- Place et fonctions des as en psychiatrie au sein de l'équipe ;
- Rôles et missions dans la prise en charge soignante et relationnelle ;
- Importance de chacun dans la prise en charge pluridisciplinaire.

Travail intersession

2ème séquence

- Communication dans l'équipe en psychiatrie ;
- Informations utiles à la prise en charge des patients ;
- Objectifs d'interventions auprès des personnes atteintes de troubles mentaux et psychiques ;
- Relation d'aide ;
- Gestion des situations agressives ;
- Modalités de la prise en charge du patient en psychiatrie ;
- Place des médiations dans l'accompagnement ;
- Élaboration d'un plan d'action d'amélioration.

PUBLIC

Les aides-soignants travaillant en psychiatrie

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCE

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 480 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10

INFIRMIÈRE COORDINATRICE EN EHPAD

AFC

L'infirmier(e) coordinateur(trice) est garant de la qualité et de la mise en œuvre des soins individualisés dispensés aux résidents. À ce titre, il peut être l'interlocuteur privilégié des familles. Par ailleurs, il a un rôle important d'animateur d'équipe.

OBJECTIFS

Permettre aux IDE de mieux appréhender son rôle au regard de l'équipe et de l'établissement et de développer ses compétences en matière d'animation et de coordination d'équipe.

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

IDE coordinateur (trice) travaillant en EHPAD

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 600 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10

ANIMER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

AFR

Au sein des institutions hospitalières et médico-sociales, comme dans de nombreux secteurs d'activités soumis à de fortes contraintes externes, l'encadrement et notamment le cadre de proximité ont de plus en plus de difficultés à être présent au sein du collectif de travail, auprès de l'équipe. Le management est de plus en plus "extraverti" : le cadre de proximité est ainsi attendu sur des tâches souvent à forte valeur ajoutée, associé aux projets institutionnels (qui le mobilise dans de nombreuses réunions), mobilisé par la généralisation d'un "management de reporting" (le cadre produit de l'information et entretient quotidiennement à ce titre un système d'information toujours plus prégnant). Tous ces éléments éloignent le cadre des équipes qui peuvent avoir le sentiment de devoir gérer elles-mêmes l'organisation du travail, les contradictions du travail, les conflits au travail.

OBJECTIFS

Développer le rôle d'animation d'équipe :

- Affirmer le rôle des cadres notamment de proximité dans l'animation des équipes au travail;
- Concevoir et installer les espaces nécessaires et pertinents pour ce travail d'animation
- Concevoir les outils d'animation pertinents
- Organiser et animer des temps d'échanges avec les équipes sur le sens du travail et l'organisation du travail ;
- Organiser et animer des temps d'échanges et mobiliser une équipe autour de projets
- la mise en place d'une dynamique d'équipe

PROGRAMME

JOUR 1
Définition des rôles et des missions des cadres dans la ligne managériale et au regard des valeurs d'un établissement de santé

- Cadres hospitaliers et management d'équipe : pacte de confiance et contrat de génération
- Ligne managériale, valeurs partagées, liens fonctionnels et hiérarchiques
- Redéfinition du management de proximité : responsabilités et engagement des cadres de proximité

Formalisation des premières étapes d'une charte de management : rôles et mission du cadre, formalisation du collectif de travail : l'émergence d'une intelligence collective

JOUR 2
Valoriser la qualité du travail et la qualité de vie au travail dans l'animation du collectif

- Les facteurs pouvant influer sur la qualité de vie au travail
- Les outils d'évaluation de la qualité de vie au travail
- Corrélation type de management / qualité de vie au travail

Charte de management : l'organisation du travail en équipe

INTERSESSION
État des lieux organisationnel des lieux et espaces de partage entre membres d'un même collectif de travail

JOUR 3
Temps, espaces et outils d'échanges au sein du collectif de travail

- Retour sur les travaux d'intersession
- Management et autonomie des membres du collectif
- Transversalité, interdisciplinarité et collectif de travail
- L'analyse des pratiques comme méthode d'animation d'un collectif de travail
- La communication interpersonnelle : un levier pour favoriser les échanges

Charte de management : finalisation par l'engagement dans la reconnaissance au travail

PUBLIC

Cadres de tous secteurs d'activité

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4330 € /groupe si formation intra

ÉVALUER LES EFFETS DE LA FORMATION

AFC

Entre 2011 et 2013, la délégation régionale a conduit une démarche globale autour de la problématique de l'évaluation de la formation :

- journée de sensibilisation ;
- formation méthodologique ;
- réalisation d'un guide pratique.

Parce que la formation concourt à l'évolution des pratiques professionnelles individuelles et collectives, représente un investissement financier et humain important, est partie intégrante de tous processus d'amélioration de la qualité, l'ANFH Limousin a décidé, dans le cadre de son projet stratégique régional 2016-2020, de poursuivre l'accompagnement des établissements sur cette thématique.

OBJECTIFS

Savoir mobiliser les indicateurs, outils et acteurs permettant d'évaluer :

- l'efficacité de la formation sur les pratiques professionnelles des agents ;
- le degré de transfert des connaissances et compétences acquises en formation dans la situation professionnelle ;
- le bénéfice résultant de la formation sur l'activité produite ou sur la qualité atteinte au regard de l'objectif posé ;
- l'amélioration apportée aux résultats quantitatifs ou qualitatifs.

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Directeurs, cadres, responsables qualité, responsables et chargés de formation…

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique prévisionnel : 350 € par participant sur la base d'un groupe de 10

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **SAVOIR S'AFFIRMER DANS SON RÔLE DE CADRE**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PROGRAMME

Sa place et son rôle en tant que cadre

- Rôles, missions et responsabilité d'un cadre ou représentations du rôle d'un manager
- Identification des tâches techniques et du rôle d'animation
- Gestion et partage du temps entre ces différentes tâches.
- La posture attendue par l'institution vis-à-vis de l'équipe encadrée.
- Assumer son positionnement d'autorité dans une ligne hiérarchique
- Adapter sa posture en fonction de son contexte professionnel.

Les différentes formes de l'autorité professionnelle

- Autorité consentie, autorité légitime et autorité personnelle.
- comment développer l'autorité de compétence
- comment asseoir et légitimer son autorité
- Autorité et capacité d'écoute
- La déontologie du manager

Les composantes du leadership

- les clés du leadership
- la capacité à entraîner
- reconnaissance technique et reconnaissance managériale
- Comment améliorer ses capacités de leader

Les principes de base de la communication orale

- Le schéma de la communication
- La communication, système interactions
- Connaissance de soi et communication

Auto-diagnostic sur sa capacité à s'affirmer et à communiquer

- connaître son image, ses attitudes psychologiques et leurs impacts sur l'auditoire**

Comment se positionner face aux autres pour faciliter la relation, développer le dialogue, savoir communiquer, un acte managérial permettant de faire adhérer aux objectifs

- Communiquer sur des objectifs et des stratégies
- Communiquer sur une décision
- Communiquer sur les résultats de son équipe
- L'information ...

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/ DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **CONDUIRE LES CHANGEMENTS**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Les enjeux, freins et moteurs de changement
- Identification de son rôle et son positionnement en tant que manager dans l'accompagnement du changement
- Les logiques d'acteurs et la motivation
- Comprendre et mesurer les effets du changement sur son équipe
- Les actions clés d'un plan d'accompagnement au changement de son équipe
- Anticiper les évolutions de son secteur d'activité

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **MANAGER DES PROJETS INTERNES ET EXTERNES**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Démarche et composantes de la conduite de projet
- Le mode de constitution d'un réseau ou d'une équipe
- Mettre en œuvre une stratégie de travail en équipe
- Développer des relations de partenariat dans le cadre d'un projet externe
- Communiquer autour d'un projet interne et externe

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/ DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **GPMC**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PROGRAMME

- Le rôle de l'encadrant dans la GPMC
- La démarche métier compétence
- La gestion des effectifs
- Les enjeux de la GPMC
- La gestion des compétences
- La notion de compétence
- La définition de la compétence
- La gestion des compétences et ses implications
- Évaluer et valider : entretien professionnel, évaluation des compétences,
- Développer : Instaurer une confiance et une dynamique permettant une évolution des pratiques professionnelles et une appétence d'améliorer ses compétences
- Motiver et mobiliser : management, reconnaissance
- Réunir les compétences et favoriser leur coopération
- La GPMC, comme un outil d'anticipation des évolutions du secteur de la santé

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET DE FORMATION**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PROGRAMME

- L'entretien professionnel - les deux volets de l'entretien : évaluation et développement des compétences
- Les enjeux et les finalités de l'évaluation
- L'entretien de formation - identifier les besoins de formation et susciter l'évolution professionnelle.
- La FPTLV
- Les différentes phases de l'entretien professionnel
- La définition d'axes de progrès assortis des moyens correspondants et des modalités de soutien de la hiérarchie

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **MANAGER LA COHABITATION AU SEIN DE SON ÉQUIPE**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Mieux comprendre les générations

Prise en compte de la notion de génération

Revue des différentes générations

Mise en exergue des principaux écarts et points communs

- Animer une équipe mixte et hétérogène

Identification des leviers d'actions au regard de chaque génération

Répartition des rôles et responsabilités

Détermination des éléments favorables au bon fonctionnement de l'équipe

Conciliation des différences et des attentes

Développement de l'esprit d'équipe et de solidarité

Anticipation et gestion des conflits entre générations

- Assurer la pérennité de son organisation

Montée en compétence de son équipe

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **SAVOIR GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Typologie des conflits
- Analyse des conflits
- Se positionner dans un conflit, les différentes attitudes face au conflit
- La gestion des conflits
- Les outils de résolution des conflits
- Gérer son stress et ses émotions pour prévenir le conflit
- Anticiper les conflits
- Traiter le conflit par la négociation

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE QUALITÉ**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Les concepts et enjeux de la qualité
- Les étapes de mise en œuvre d'une démarche qualité
- Identification du champ de la démarche
- Présentation des normes qualité
- Les conditions de réussite de la démarche qualité
- Tableaux de bord qualité, outil de pilotage et de traçabilité de la qualité

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **INSTITUTION ET POLITIQUE DE LA SANTÉ**

AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

PROGRAMME

- Une problématique complexe
- L'institution hospitalière : relais majeur de la politique de santé
- Institution et politique de santé
- Adaptation de l'institution aux politiques de santé
- La contribution de l'encadrement de l'institution à la mise en oeuvre de la politique de santé

ORGANISÉ PAR :

IRFOCOP

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES - **FINANCEMENT ET GESTION DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX** AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PROGRAMME

- Les types d'établissements du secteur et leurs modalités de tarification
- L'organisation comptable et budgétaire d'un ESMS ou EPS
- Les fondamentaux du budget prévisionnel, la procédure, le contenu et l'approbation
- Cas particulier de l'EPRD : présentation synthétique et schématique
- L'exécution budgétaire : compte administratif et comptes financiers
- Échanges sur les pratiques des participants et conclusion

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

ORGANISÉ PAR :

KPMG

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : MODULES ISSUS DU DISPOSITIF "PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS VAE/DÉVELOPPEMENT COMPÉTENCES **OUTILS DE PILOTAGE ET DE COMMUNICATION** AFR

Dans le cadre du dispositif régional "parcours professionnels croisés VAE collective et développement des compétences", un cycle de formations ouvertes à tous les personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique, qu'ils soient ou non inscrits dans le dispositif.

OBJECTIFS

Développer les compétences des cadres des filières administrative, soignante ou technique, inscrits ou non dans le dispositif "parcours professionnels croisés".

PROGRAMME

- L'impact des réformes sur la stratégie et le management des structures : la nécessité de se doter d'outils de pilotages performants
- Les enjeux du contrôle de gestion et du suivi de l'activité
- Tableaux de bords d'activité et indicateurs de gestion : la nécessité d'une approche multidimensionnelle
- Quelle démarche adopter ?
- Les tableaux de bords multidimensionnels
- Les indicateurs d'activité

Les indicateurs financiers

- Les indicateurs de ressources humaines
- Les indicateurs qualité
- Les indicateurs de performance

- Maîtriser l'ensemble des étapes : la mise en place d'une démarche projet
  - Le lancement de la démarche
  - Le choix d'indicateurs pertinents en fonction des objectifs initiaux
  - La réalisation d'une maquette
  - La diffusion des tableaux de bord de pilotage de l'activité
- Exemples de tableaux de bords multidimensionnels, recommandations et conseils de bonne pratique
- La problématique des tableaux de bords prospectifs

Pour aller plus loin :

- Les outils de comptabilité analytique ; l'outil HospiDiag ; l'analyse des parts de marché et la cartographie de l'offre de soins ; le benchmark et la comparaison des pratiques et organisations avec d'autres établissements de santé
- Analyse du circuit des informations
  - Le processus de gestion de l'information
  - Le cycle de vie de l'information
- Le système documentaire de la qualité
  - Le système documentaire
  - L'organisation de la documentation qualité
- La gestion documentaire
  - La procédure des procédures
  - Système de classement des documents
  - Le partage des documents
  - L'évaluation du système documentaire

PUBLIC

Personnels d'encadrement des filières administrative, soignante ou technique.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique financé à 75 % sur fonds régionaux et 25 % sur enveloppe plan de formation des établissements.

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES RÉGLEMENTAIRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

AFC

Cette action répond au besoin d'une formation pérenne d'actualisation des connaissances des personnels administratifs (du type 1 jour par trimestre) afin de les aider à effectuer une veille réglementaire dans leurs établissements et de leur permettre de mettre à jour leurs connaissances administratives et juridiques pour respecter les exigences réglementaires.

Thèmes prévisionnels 2017 : gestion du dossier de l'agent et les contractuels de la FPH (contrat, carrière, discipline…)

OBJECTIFS

S'adapter rapidement aux évolutions réglementaires

- Acquérir des outils de repérage de l'actualité ;
- Acquérir des outils pour sa mise en œuvre concrète dans le cadre du fonctionnement de l'établissement ;
- Bénéficier d'un soutien post-formation ;
- Encourager les échanges de pratiques.

PROGRAMME

Module 1 : gestion du dossier de l'agent

Module 2 : Les contractuels de la fonction publique hospitalière

PUBLIC

Personnels administratifs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (groupes distincts)

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

1 jour/module

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : environ 150 € par participant sur la base d'un groupe de 10.

COMMUNIQUER EN SITUATION DE CRISE

AFC

Les situations de crise en établissements de santé ne constituent pas un phénomène nouveau. Pour autant, les formes actuelles de la communication induisent une pression qui s'ajoute à celle générée par la situation elle-même.

OBJECTIFS

- Identifier les caractéristiques d'une crise
- Connaître et savoir mobiliser les ressources disponibles
- Identifier les enjeux et les acteurs de la communication de crise
- Savoir gérer la communication avec la presse et sur les réseaux sociaux
- Savoir adopter les attitudes propres à réduire l'impact de la crise sur l'image de l'établissement et la motivation des personnels.

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Cadres de direction, administrateurs de garde, médecins, responsables communication des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 360 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10

ACCOMPAGNER LES SECRÉTAIRES MÉDICALES À L'ÉVOLUTION DE LEUR MÉTIER

AFC

Le métier de secrétaire médicale est en pleine mutation depuis plusieurs années, impacté par l'évolution technologique (bureautique, système d'information) mais aussi par les réorganisations des services médicaux (gouvernance...). Le métier de secrétaire médicale nécessite des compétences en bureautique, relationnel, planification et organisation du travail avec en plus la connaissance du monde médical (réglementation des soins, termes médicaux, compréhension du fonctionnement des services).

Traitant au quotidien des informations personnelles concernant les patients, il est indispensable que la secrétaire médicale fasse preuve de discrétion dans son travail mais aussi d'éthique (secret médical, droit des patients...). La secrétaire médicale joue un rôle essentiel entre le médecin, le personnel soignant, le malade et la famille.

OBJECTIFS

- Comprendre l'évolution du métier de secrétaire médicale
- Clarifier le positionnement de la secrétaire médicale au sein de l'établissement
- Connaître les responsabilités juridiques et risques encourus à l'exercice du métier
- Identifier une terminologie médicale riche, complexe, spécifique du métier de la santé pour mieux communiquer avec les différents acteurs
- Maîtriser l'orthographe et la signification des termes médicaux

PUBLIC

Secrétaires médicales

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 600 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10

PROGRAMME

Appréhender les missions et le positionnement de la secrétaire médicale
- Les missions et prérequis du métier ;
- Fiche de poste et secret professionnel, l'accueil du patient de sa famille ;
- La collaboration avec le médecin, la gestion du dossier patient et des tâches administratives ;
- Le DPM, le dossier patient informatisé, les relations avec les tiers ;
- Le statut et les obligations de la secrétaire médicale.

Connaître les impacts des droits des patients sur le métier et les responsabilités juridiques et risques encourus
- Appréhender les droits fondamentaux du patient pris en charge ;
- Les droits du patient et le métier de secrétaire médicale ;
- Le respect de la personne prise en charge, respect du droit de l'information, le respect de la confidentialité dans la relation patient/secrétaire ;
- La notion de secret professionnel, son étendue, ses limites ;
- Les modalités de partage des informations secrètes au sein de l'établissement de santé et avec les acteurs extérieurs ;
- Le secret professionnel et les nouvelles technologies.

Comprendre l'évolution du métier de secrétaire médicale
- Maîtrise des écrits professionnels ;
- Utilisation de la boîte mail ordonnances et codes RPPS ;
- Évolution de l'utilisation du téléphone pour confirmation des rendez-vous ;
- Guichet unique ;
- Respect du délai de traitement des demandes de communication du dossier patient ;
- Durée de conservation des dossiers médicaux.

Identifier et maîtriser la terminologie médicale pour mieux communiquer avec les différents acteurs
- Travail en 2 ateliers sur les thèmes : clarifier le vocabulaire médical et Les métiers médicaux et paramédicaux.

PARCOURS MÉTIER AGENT DE BIO-NETTOYAGE

AFC

Les agents de bio-nettoyage n'ont pas de formation spécifique. C'est pourquoi "il paraît nécessaire de leur offrir une formation initiale leur permettant d'appréhender le contexte dans lequel ils travaillent et leurs activités".

De plus, l'évolution du cadre réglementaire et des bonnes pratiques nécessite une adaptation des missions de l'agent de bio-nettoyage à ce nouveau contexte que ce soit en secteur médicosocial ou hospitalier.

Valoriser les agents de bio-nettoyage dans leurs missions au sein de l'institution et auprès des usagers devient essentiel pour améliorer la prise en charge de la personne âgée, malade, handicapée.

OBJECTIFS

- Identifier et mettre en œuvre les activités de l'agent de bio-nettoyage au sein de l'institution
- Mener une réflexion éthique
- Appliquer les bonnes pratiques en matière de bio-nettoyage et hygiène hospitalière
- Établir une relation avec la personne soignée et ses proches en connaissant leurs droits
- Se positionner en tant qu'agent de bio-nettoyage au sein de l'équipe pluridisciplinaire

PUBLIC

Agents de bio-nettoyage

ORGANISÉ PAR :

IRAP

DURÉE :

6 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 700 € environ par participant sur la base d'un groupe de 10

PROGRAMME

Connaître et analyser la fonction et les activités de l'agent de bio-nettoyage au sein de l'institution :
- Histoire de la fonction d'agent de bio-nettoyage
- La connaissance des missions des établissements de santé
- Les rôles et fonctions de l'agent de bio-nettoyage
- Le bio-nettoyage en institution
- L'éthique professionnelle

Améliorer sa pratique :
- Le choix d'un objectif pour améliorer sa pratique relationnelle en intersession

Établir une relation avec la personne soignée et ses proches :
- L'exploitation des travaux intersession
- La personne soignée qui est-elle et quels sont ses besoins ?
- La place des proches
- La bientraitance
- La relation individuelle à la personne soignée

Travailler dans une équipe et se positionner en tant qu'agent bio-nettoyage :
- L'exploitation des travaux d'intersession
- L'équipe de soins et les différents acteurs
- Le travail en équipe et la place de l'agent bio-nettoyage
- La participation à la démarche qualité
- Le transfert des savoir-faire

Améliorer sa pratique en équipe en post-session :
- Projet d'action qualité à mener en équipe avec ces différentes étapes

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT

AFR

Le programme PHARE accompagne les établissements pour la mise en place de plans d'action «achat". Il constitue une des huit actions prioritaires du plan triennal d'économies et invite les établissements à inclure dans leurs politiques achats, la logistique et le circuit d'approvisionnement.
Pour aller plus loin et impliquer les services d'approvisionnement, les unités de soins et les services consommateurs, les établissements ont un besoin de clarifier et d'optimiser leurs organisations, sources de dysfonctionnements.
Peu d'établissements disposent aujourd'hui des compétences internes pour mener ces actions alors que les impacts organisationnels, économiques, de qualité et de sécurité des soins sont conséquents.
Une formation dispensée aux membres des services constituant la chaîne de l'établissement, pourra permettre à ces personnels de participer à une démarche d'amélioration «logistique / approvisionnement" dans un souci de gestion efficiente des soins.

OBJECTIFS

Acquérir les fondamentaux d'une démarche d'optimisation "logistique / approvisionnement" pour les personnels soignants, médicaux et administratifs ou techniques.

- Identifier les enjeux stratégiques de la chaîne logistique/approvisionnement dans le parcours de soins
- Repérer les principaux processus, enjeux et acteurs associés de la chaîne logistique/ approvisionnement
- Déterminer les impacts de la maîtrise logistique/approvisionnement dans un établissement public de santé
- Identifier les étapes, leviers et outils de la démarche d'optimisation logistique/ approvisionnement de l'établissement
- Se positionner comme acteur du projet d'optimisation de la logistique de son établissement
- Déterminer les indicateurs de suivi du projet d'optimisation logistique /approvisionnement au sein de son établissement

PROGRAMME

Jour 1 : Maîtriser les fondamentaux de la logistique et de la gestion des stocks et identifier les axes de progrès de son établissement

- Introduction
- Intégrer le cadre général de la logistique au sein d'établissement de santé identifier les meilleures pratiques en matière de logistique au sein du secteur santé et identifier "ses" axes de progrès
- Assimiler les fonctions et les coûts des stocks dans un établissement de santé
- Maîtriser les trois techniques standards d'approvisionnements et de gestion de stocks

Jour 2 : Améliorer l'organisation des magasins et fiabiliser la gestion des stocks physiques

- Introduction et retour sur la journée précédente maîtriser les fondamentaux de l'organisation physique du magasin
- Gérer la charge de travail au niveau du magasin et des services internes de logistique
- Fiabiliser la gestion des stocks physiques au niveau du magasin et de services
- Fiabiliser l'utilisation du SIH pour améliorer le processus d'approvisionnement

Intersession

Jour 3 : Élaborer une stratégie logistique et formaliser le plan d'optimisation logistique au sein de son établissement

- Introduction et retour sur la journée précédente maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- Maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- Formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- Présentation d'un ou deux plans d'actions logistiques

PUBLIC

L'ensemble des personnels impliqués dans une démarche d'optimisation logistique (cadres de santé, responsables métiers, gestionnaires, chefs de projets, encadrants des Pôles…) dans les services et unités suivants : unités de soins, unités médico-techniques, logistique générale (magasins, restauration, blanchisserie, acheminement) pharmacie/stérilisation, laboratoires, tous services internes...

ORGANISÉ PAR :

CKS EDUCATION

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 460 € /groupe si formation intra

FORMATION SSIAP 1 2 3

AFC

Dans le cadre de son offre de service, l'ANFH souhaite accompagner les établissements dans l'achat et l'organisation de formations réglementaires représentant un nombre conséquent d'agents à former sur chaque zone géographique définie dans le présent dossier de consultation selon un découpage par lot géographique et par thèmes de formation (dispositif de formation modulaire).

Il s'agit, par une formation de proximité, d'adapter les compétences des agents concernés aux obligations et évolutions réglementaires soit dans le cadre d'une adaptation au poste de travail, d'une remise à niveau ou d'une actualisation des connaissances et des compétences pour les agents déjà diplômés (recyclage).

L'objectif est de garantir aux établissements la capacité de leurs agents à poursuivre leur activité tout en bénéficiant d'une formation de proximité.

OBJECTIFS

- Préparer le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur (SSIAP 1, 2 et 3 – formation initiale, recyclage et remise à niveau)
- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Tout personnels des services de sécurité incendie en exercice au sein de la FPH.

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

SSIAP 1 et 2 : 700 € par stagiaire environ. Coût autres modules :contacter la délégation régionale.

PRISE EN CHARGE SOMATIQUE DES PATIENTS AYANT UNE PATHOLOGIE PSYCHIATRIQUE SÉVÈRE

AFR

L'espérance de vie d'un patient souffrant de pathologie psychiatrique sévère est de 20% inférieure à celle constatée en population générale. L'état de santé physique des patients aux troubles psychiatriques schizophréniques et bipolaires reste trop longtemps méconnu par les psychiatres et les médecins généralistes.
Les patients atteints de troubles schizophréniques et bipolaires ont recours aux soins somatiques moins fréquemment en raison de troubles cognitifs ou des perturbations psychiques liées aux maladies mentales graves, à leurs difficultés à s'adresser ou à accéder au système de santé du fait de leur précarité sociale, de leur méconnaissance du dispositif de soin, à l'inactivité, voire de leur réticence à exprimer leurs souffrances physiques. Une phase d'hospitalisation peut alors s'avérer bénéfique, permettant de repérer les problématiques somatiques ignorées jusqu'alors et favoriser la prise en charge.
En outre, les différents acteurs du système de soins peuvent également sous diagnostiquer et sous traiter les pathologies somatiques masquées par la pathologie psychiatrique et certaines de ses expressions comportementales.

OBJECTIFS

- Situer la place des soignants en psychiatrie dans le parcours de soins
- Repérer les modes de vies et comportements à risques
- Organiser des actes de prévention dans l'établissement
- Mettre en œuvre un plan d'action permettant le dépistage et le suivi de pathologies somatiques
- Formaliser un relais avec l'entourage, les professionnels de santé et les services sociaux, pour la prise en charge initiée au cours de l'hospitalisation

PROGRAMME

Jour 1

- Les enjeux des soins somatiques en psychiatrie ;
- Revue de littérature sur les principales comorbidités somatiques en psychiatrie ;
- Obstacles à la prise en charge somatique des patients adultes hospitalisés en psychiatrie ;
- Identification des risques de pathologies les plus fréquentes chez les patients hospitalisés en psychiatrie ;
- Le cadre légal des soins somatiques ;
- Repérage des modes de vie et facteurs de risques ;
- Les outils d'évaluation et l'organisation de celle-ci ;
- La question de la responsabilité.

Jour 2

- Étape 1 : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer ;
- Étape 2 : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique ;
- Étape 3 : mettre en œuvre des actions de prévention : les différentes modalités d'organisation des soins somatiques et dispositifs et interfaces dédiés.

Intersession : réalisation d'une revue de mortalité et de morbidité avec analyse de cas réels / en complément : méthode crex

Jour 3

- Retour sur les travaux d'intersession : analyser les défaillances et recherche de pistes de progrès ;
- Améliorer la coordination entre professionnels du parcours de soins somatiques des patients en psychiatrie : cartographie des acteurs et ateliers ;
- Les outils de la formalisation et de traçabilité ;
- Formalisation des parcours types en fonction des risques identifiés ;
- Établir une communication adaptée à destination de la communauté soignante.

PUBLIC

Psychiatres, infirmiers exerçant en psychiatrie

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 3 920 €/ groupe si formation intra

PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR PHYSIQUE EN PSYCHIATRIE

AFC

Dans le cadre du plan de formation régional, les instances de l'ANFH Limousin ont décidé de proposer aux établissements adhérents une formation coordonnée sur la thématique de la douleur somatique en psychiatrie. Ce thème a été retenu après consultation des établissements concernés : centres hospitaliers psychiatriques de la Haute Vienne et de la Creuse et services de psychiatrie publique de la Corrèze (répartis dans trois centres hospitaliers généraux).

OBJECTIFS

- Poser le cadre et les enjeux de la prise en charge de la douleur physique en psychiatrie
- Comprendre les phénomènes de la douleur, ses composantes, sa typologie et ses signes
- Savoir évaluer la douleur et utiliser les outils adaptés
- Connaître les moyens thérapeutiques de prise en charge de la douleur
- Comprendre les liens entre souffrance psychique et douleur physique
- Prendre conscience de l'aspect multidimensionnel de la douleur
- Formaliser des axes d'amélioration des pratiques de la prise en charge

PROGRAMME

- Cadre réglementaire
- Le Comité de Lutte Contre la Douleur (CLUD) : missions, champ d'action, partenariats et ses référents dans les services
- La prise en charge de la douleur dans la fonction du personnel
- Éthique du soulagement de la douleur et de son évaluation en psychiatrie
- La douleur physique :
- Définitions, mécanismes neuro physiologiques,
- Douleur aiguë - douleur chronique- douleur mixte,
- Les types de douleur
- Les composantes de la douleur
- Les signes de la douleur;
- Sémiologie de la douleur / sémiologie psychiatrique
- Les outils : auto-évaluation et hétéro-évaluation
- Les outils concernant spécifiquement l'évaluation de la douleur psychique
- Prévention
- Les traitements médicamenteux : programmes thérapeutiques
- Les traitements non médicamenteux
- Les soins non- conventionnels
- Pour la psychiatrie en particulier :
- Les traitements médicamenteux,
- Les psychothérapies et dérivés,
- Les approches éducationnelles,
- Intérêt / limites de ces approches;
- Le retentissement psychologique de la douleur
- La douleur comme moyen d'expression d'une souffrance psychique
- Le malade psychiatrique : caractères particuliers de certaines affections psychiatriques en matière d'expression douloureuse
- Les acteurs, leurs champs de compétences et de responsabilité, les collaborations nécessaires, la coordination
- Les processus
- Les instances et ressources de l'établissement en matière de douleur
- Les difficultés "classiques" et leur possibilité de dépassement
- Améliorer ses pratiques concrètement
- Formalisation d'axes d'amélioration

PUBLIC

Personnels soignants exerçant en établissements et services de psychiatrie

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 350 € par participant sur la base d'un groupe de 10

AUTISME ET TROUBLES APPARENTÉS - **MODULE 1 : S'APPROPRIER LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES ET LES OPÉRATIONNALISER**

AFC

En partenariat avec UNIFAF et l'ANFH, l'ARS souhaite développer des actions de formation sur l'autisme à destination des professionnels et responsables d'établissements sanitaires et médico-sociaux (FPH et secteur privé à but non lucratif) sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute Vienne.

OBJECTIFS

Adapter l'offre de formation sur l'autisme au regard :

- des recommandations de bonnes pratiques de la HAS et de l'ANESM ;
- de la mise en œuvre du 3ème plan national sur l'autisme ;
- de la déclinaison du plan régional Limousin 2014-2017.

PROGRAMME DU MODULE

Jour 1

- Présentation du Trouble du Spectre de l'Autisme
- Sémiologie, particularités au plan cognitif, communicationnel et social, émotionnel, sensoriel
- 3ème plan autisme
- Recommandations de bonnes pratiques HAS/ANESM
- Enjeux de la conduite de changement des pratiques
- Obstacles au changement
- Diagnostic qualitatif partagé : outil d'appui à l'évolution de l'offre
- Priorisation des points d'amélioration issus du diagnostic qualitatif partagé

Jour 2

- Levier ressources humaines
- Levier formation/supervision/analyse des pratiques
- Levier environnemental
- Levier financier
- Levier fonctionnel
- Projet d'établissement
- Phasage du plan d'amélioration de l'offre
- Mise en oeuvre du plan d'amélioration de l'offre

Intersession

Jour 3

- Rappels de base en rapport avec les deux premiers jours
- Difficultés rencontrées à la mise en oeuvre du diagnostic qualitatif partagé
- Choix stratégiques à l'élaboration du plan d'amélioration des pratiques
- Gains d'ores et déjà obtenus
- Inscription dans une démarche d'évaluation continue
- Présentation de deux établissements ou services ayant mené une conduite de changement efficace
- Benchmarking entre établissements et services

PUBLIC

Directeurs d'établissements, cadres de santé, chefs de services éducatifs, cadres socio-éducatifs des établissements et services spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes ou accompagnant un nombre important de personnes autistes.

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique prévisionnel : 120 €/ jour/participant sur la base d'un groupe de 10. Co-financement possible ARS et CNSA.

AUTISME ET TROUBLES APPARENTÉS - **MODULE 2 : ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT AUX SPÉCIFICITÉS DU PUBLIC AVEC TSA - MIEUX GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES**

AFC

En partenariat avec UNIFAF et l'ANFH, l'ARS souhaite développer des actions de formation sur l'autisme à destination des professionnels et responsables d'établissements sanitaires et médico-sociaux (FPH et secteur privé à but non lucratif) sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute Vienne.

OBJECTIFS

Adapter l'offre de formation sur l'autisme au regard :

- des recommandations de bonnes pratiques de la HAS et de l'ANESM ;
- de la mise en œuvre du 3ème plan national sur l'autisme ;
- de la déclinaison du plan régional Limousin 2014-2017.

PROGRAMME DU MODULE

Jour 1

- Définition du Trouble du Spectre de l'Autisme
- Actualisations des données épidémiologiques
- Rappels sémiologiques
- Éléments de contexte en rapport avec l'accompagnement en autisme
- Structuration de l'environnement et des activités en TEACCH

Jour 2

- Techniques d'enseignement en ABA
- Sensibilisation au programme ESDM
- Outils de communication alternative/ augmentative

Jour 3

- Connaissance de la trajectoire
- Définition d'un comportement-défi
- Toute première question à se poser : la question somatique
- Évaluation fonctionnelle des comportements-défis
- Différences en jeu entre évaluation fonctionnelle et analyse fonctionnelle expérimentale
- Outils de l'évaluation des comportements-défis

Intersession

Jour 4

- Pro-actions sur les antécédents contextuels
- Pro-actions sur les antécédents immédiats
- Enseignement de comportements alternatifs
- Modalités de la procédure d'extinction
- Mise en œuvre du Renforcement Différentiel
- Recours aux sanctions
- Principes rédactionnels – Exemples-types - Collecte des données
- Suivi de la mise en œuvre

Jour 5

- Définition de la situation de crise par opposition à la situation de comportement-défi.
- Évocation des 4 étapes de la crise
- Interventions sur les antécédents
- Interventions sur l'ascension
- Interventions au moment de l'explosion
- Retour au calme
- Place et rôle des familles et des usagers
- Enjeux du travail en partenariat autour des situations complexes
- Dispositifs d'appui sur les situations complexes
- Articulation des acteurs autour du parcours de vie

PUBLIC

Professionnels des filières éducative et paramédicale des établissements et services spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes, disposant déjà d'une formation en matière d'autisme

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique prévisionnel : 120 €/ jour/participant sur la base d'un groupe de 10. Co-financement possible ARS et CNSA.

AUTISME ET TROUBLES APPARENTÉS - **MODULE 3 : COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR**

AFC

En partenariat avec UNIFAF et l'ANFH, l'ARS souhaite développer des actions de formation sur l'autisme à destination des professionnels et responsables d'établissements sanitaires et médico-sociaux (FPH et secteur privé à but non lucratif) sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute Vienne.

OBJECTIFS

Adapter l'offre de formation sur l'autisme au regard :

- des recommandations de bonnes pratiques de la HAS et de l'ANESM ;
- de la mise en œuvre du 3ème plan national sur l'autisme ;
- de la déclinaison du plan régional Limousin 2014-2017.

PROGRAMME

Permettre aux participants de :

- définir les étiologies de l'autisme sur la base de données scientifiques reconnues et validées par la HAS ;
- repérer les signes cliniques de l'autisme ;
- comprendre les spécificités de fonctionnement des personnes avec autisme en matière de communication et d'interaction sociale et dans les domaines cognitif, sensoriel, moteur ;
- connaître les différents outils d'évaluation du fonctionnement de la personne autiste et leurs finalités ;
- définir et mettre en oeuvre un accompagnement personnalisé de la personne autiste dans sa vie quotidienne.

PUBLIC

Professionnels des filières éducative et paramédicale des établissements et services spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes, disposant déjà d'une formation en matière d'autisme

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique prévisionnel : 120 €/ jour/participant sur la base d'un groupe de 10. Co-financement possible ARS et CNSA.

SEXUALITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

AFC

Parler de la vie affective et sexuelle de personnes en situation de handicap n'est pas aisé ; il s'agit d'un sujet délicat difficile à aborder en raison de sa complexité. Il importe qu'il soit traité avec beaucoup de sensibilité, de respect mais aussi de connaissance du domaine du handicap, ainsi que des réalités de la vie institutionnelle.

OBJECTIFS

- Améliorer la qualité de vie des personnes accueillies et permettre aux personnels d'adopter une conduite adaptée aux différentes expressions de la sexualité en institution
- Acquérir des connaissances théoriques sur l'organisation psychique de la sexualité
- Réfléchir sur le droit à la vie affective et sexuelle des personnes accueillies
- Travailler sur la manière d'accompagner le développement sexuel et les besoins affectifs des usagers
- Réfléchir en équipe au développement d'un projet d'accompagnement commun tenant compte des manifestations de la sexualité des usagers et des contraintes institutionnelles

PROGRAMME

- Développement de la vie affective
- Les grandes étapes de développement parfois bouleversées par le handicap
- Les troubles du développement de la vie affective et sexuelle pour la personne en situation de handicap mental
- Les troubles du développement de la vie affective et sexuelle pour la personne en situation de handicap psychique
- Les impasses auxquelles les professionnels peuvent se trouver confrontés
- Ce que l'on peut imaginer, vouloir, défendre
- Les "grandes remises en question" en tant que professionnels
- Les pistes et les projets possibles

Travail d'intersession

- Analyse du retour d'expérience sur le terrain, les acquis, la mise en pratique sur le terrain, les difficultés rencontrées.

PUBLIC

Tout personnel exerçant dans des institutions accueillant des enfants, adolescents et adultes handicapés (IME – ESAT – Foyers de vie – ITEP….)

ORGANISÉ PAR :

ADVITAM

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 270 € par participant sur la base d'un groupe de 10

TROUBLES DU COMPORTEMENT DES ENFANTS ET ADOLESCENTS

AFC

Si la prise en charge des enfants et/ou des adolescents est déjà en soi spécifique, supposant des connaissances sur l'évolution et le développement dit "normal", elle l'est d'autant plus lorsque des troubles du comportement s'installent jusqu'à être parfois envahissants.

Les professionnels qui y sont confrontés éprouvent le besoin de donner sens à leurs observations, compréhension sans laquelle nos pratiques ne sauraient évoluer.

L'éclairage théorique et clinique vise l'acquisition de nouvelles connaissances et le développement des compétences pour que le regard porté sur l'enfant ou l'adolescent reste toujours bienveillant, ayant à cœur d'élaborer ensemble une prise en charge qui lui permette d'optimiser ses aptitudes et habilités.

La formation se veut cet espace d'échanges, d'analyse des pratiques et de partage sur les expériences mutuelles qui y contribuent.

OBJECTIFS

- Mieux appréhender le développement et la construction de l'identité pour mieux comprendre les différents troubles observés
- Donner un sens aux troubles du comportement pour pouvoir développer une relation de qualité
- Mieux prendre en compte l'importance de la prise en charge relationnelle et les aspects psychologiques
- Associer la place, les rôles et fonctions des différents professionnels dans l'accompagnement "juste" et adapté

PROGRAMME

Jour 1

- La construction de l'identité au fil des ans
- Qu'entendons-nous par "difficultés" ?
- Les psychopathologies et troubles du comportement les plus fréquemment rencontrés

Jour 2

- Comment mieux comprendre certains troubles du comportement, pour mieux les prévenir et/ ou les gérer

Intersession

Jour 3

- Savoir développer au mieux une relation d'aide

Jour 4

- La définition et la mise en œuvre de "la loi" et des différents "contrats" qui y sont liés
- La place et le rôle des différents adultes investis d'une relation d'autorité et différente selon leur lieu d'exercice
- Réflexion finale sur les concepts et valeurs fondatrices de l'éducation

PUBLIC

Tout personnel exerçant dans les établissements accueillant des enfants et adolescents (centres de l'enfance, foyers de vie, IME, ITEP …)

ORGANISÉ PAR :

TONIC PLUS

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 470 € par participant sur la base d'un groupe de 10

LE DOSSIER DE L'USAGER DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

AFC

Le dossier unique de l'usager est une obligation qui répond à trois axes fondamentaux du travail des secteurs médico-sociaux et sociaux : le respect du droit des usagers et notamment de la vie privée, le droit d'accès aux informations qui y figure, le partage des informations utiles dans le respect du secret professionnel et la démarche d'amélioration de la qualité du service rendu dans le cadre de la mission exercée. Si un dossier bien tenu reflète souvent la qualité du travail accompli (notamment sur la personnalisation du projet), il est essentiel que les professionnels comprennent que chacun, dans sa fonction, a un rôle à y jouer pour favoriser in fine un travail de qualité. Savoir précisément à qui le dossier s'adresse et quel contenu réglementaire doit s'y trouver, mais aussi, qui peut y avoir accès, avec quelles limites. Ce dossier sert pour le travail en équipe, il sera donc essentiel d'aborder la notion de secret partagé et de bien en délimiter les contours. Également il faudra aborder ce qui doit se trouver dans le dossier mais aussi ce qui n'a pas lieu d'y figurer, seul l'utile est nécessaire.

OBJECTIFS

- S'approprier les recommandations et la réglementation en vigueur
- Adopter une démarche réflexive sur ses pratiques / connaître les éléments spécifiques du dossier selon le type de structure
- Organiser le partage des informations utiles entre les différents professionnels dans le respect du secret professionnel
- Avoir des notions sur le secret professionnel partagé, notamment en protection de l'enfance
- Connaître la législation concernant les éléments médicaux et judiciaires du dossier de l'usager : qui peut avoir accès à ces informations ? peut-on donner une copie d'un jugement, d'une pièce judiciaire à n'importe quelle personne ?
- Élaborer en équipe un plan d'amélioration de la qualité du service rendu

PROGRAMME

Sensibilisation à la démarche qualité pour une mise en perspective du dossier de l'usager avec les outils de la démarche qualité obligatoire

- Pertinence et intérêt d'avoir un dossier de l'usager conforme
- Cadre juridique de l'évaluation externe et interne, démarche qualité
- L'association des acteurs à ces démarches institutionnelles

Normes particulières au secteur médico-social

- Existence de la charte ?
- Repérage du dossier dans la charte
- Gestion du dossier et droits fondamentaux

Schémas de responsabilités des professionnels liés au dossier

- Les grands types de responsabilités et mise en perspectives avec des exemples de terrain
- La prévention et la sensibilisation au risque de plaintes
- Les médiateurs gratuits, les litiges réglés à l'amiable

Transmissions et cadre réglementaire

- Les transmissions écrites et orales
- Les circuits d'informations

Régime juridique applicable sur chaque partie du dossier de l'usager et secret partagé

- Les différentes pièces contenues dans le dossier
- La réglementation du dossier médical
- Le dossier de soins infirmiers
- Autonomie de gestion
- La bonne tenue du dossier de l'usager

Importance des écrits professionnels dans le dossier et modalités de circulation

- Principes généraux applicables aux écrits professionnels
- Réflexion autour de l'informatisation du dossier

Modalités de gestion et de conservation du dossier de l'usager

Modalités d'accès au dossier en fonction du statut juridique des demandeurs

PUBLIC

Tout personnel exerçant dans des institutions accueillant des enfants et adultes handicapés (IME – ESAT – Foyers de vie – ITEP….) .

ORGANISÉ PAR :

IRFA EVOLUTION

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 210 € par participant sur la base d'un groupe de 10

PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCUEILLIE DANS LA CO-CONSTRUCTION DE SON PROJET INDIVIDUEL

AFC

Dans le cadre de son partenariat avec l'UIRESMS (union inter régionale des établissements sociaux et médico-sociaux) l'ANFH Limousin inscrit à son plan de formation régional des actions de formation spécifiques à ces établissements relevant des champs de l'enfance et du handicap.

Dans le contexte de l'évolution des droits des personnes accueillies dans ces établissements, et notamment la loi du 2 janvier 2002), le recensement des besoins réalisé a fait émerger, pour 2016, le thème de la participation de la personne accueillie dans la co-construction de son projet individuel.

OBJECTIFS

- Connaître la définition des différents projets, tels qu'ils découlent du cadre réglementaire
- S'approprier les recommandations des bonnes pratiques professionnelles
- Identifier les différents acteurs et connaître leurs rôle et place
- Faciliter la participation des personnes accueillies à la construction du projet les concernant en développant l'écoute et la communication
- Adopter une démarche réflexive sur le fonctionnement institutionnel et ses pratiques professionnelles
- Élaborer un plan d'action en équipe pour construire, mettre en place, assurer le suivi et l'évaluation du projet individuel de l'usager.

PROGRAMME

Jour 1

- Références scientifiques et réglementaires ;
- Réflexion autour de la notion de projet personnalisé ;
- Articulation du projet individuel par rapport aux différents projets d'établissement ;
- Les spécificités du projet individualisé : analyse et prise en compte des besoins particuliers des publics accueillis ;
- Les besoins, désirs et attentes des personnes accueillies ;
- Classement des besoins selon différents domaines ;
- La participation, la place et le rôle des différents acteurs.

Jour 2

- La conduite d'une co-construction du projet dans une démarche éthique ;
- La place de la personne accompagnée dans la co-construction de son projet personnalisé ;
- La particularité du public accueilli dans la co-construction d'un projet de vie personnalisé ;
- La place de l'échange avec la personne accompagnée ;
- La conduite d'une réflexion individuelle et collective ;
- Les enjeux et les leviers de cette co-construction.

Travail intersession

Jour 3

- Restitution du travail réalisé ;
- Co-construction des projets personnalisés ;
- Identification des missions transversales pouvant être mises en œuvre au sein de la structure ;
- Identification de l'organisation pouvant être mise en place pour faciliter la culture de projets personnalisés ;
- Élaboration du plan d'amélioration.

PUBLIC

Tout personnel exerçant dans des institutions accueillant des enfants et adultes handicapés (IME – ESAT – Foyers de vie – ITEP….) mais également des institutions accueillant des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance (Foyers de l'enfance, MECS, …).

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 390 € par participant sur la base d'un groupe de 10

PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES ÂGÉES EN RISQUE DE PERTE D'AUTONOMIE (PAERPA)

AFC

Afin d'améliorer le parcours de soins des personnes âgées, le ministère de la santé a décidé une démarche innovante et intégrée, fondée pour partie sur les recommandations du haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie formulées en 2010 et 2011 et posée par l'article 48 de la LFSS pour 2013 qui prévoit la sélection de quelques territoires pilotes pour expérimenter cette nouvelle logique du parcours de soins pour les personnes âgées de plus de 75 ans en risque de perte d'autonomie.

Cette modification organisationnelle suppose une adaptation des pratiques professionnelles des personnels de santé en ville et à l'hôpital, une amélioration de leurs connaissances réciproques et une amélioration des pratiques, notamment pour les problèmes liés aux médicaments et aux prises en charge adaptées pour les personnes âgées en risque de perte d'autonomie.

OBJECTIFS

- Appréhender le dispositif organisationnel du PAERPA
- S'approprier les outils de ciblage de manière adaptée
- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène (dont infections plaies cutanées, médicaments et nutrition)
- Mettre en œuvre sur la base de situations concrètes des plans d'amélioration des pratiques
- Sensibiliser la communauté hospitalière à la prévention de la dépendance iatrogène

PROGRAMME

Jour 1
La dépendance iatrogène : situations à risques et bonnes pratiques de prévention

- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène et de ré-hospitalisation évitables
- zoom sur les personnes ressources formelles et informelles dans l'environnement des stagiaires
- Les outils et bonnes pratiques de prévention du risque de dépendance iatrogène (médicament, dénutrition, alitement, risque infectieux…)

Jour 2
Hospitalisation et perte d'autonomie : identifier les outils et actions d'amélioration

- Les outils proposés par le dispositif PAERPA d'évaluation de la perte d'autonomie
- Identifier les actions d'amélioration des conditions

d'hospitalisation d'une personne âgée à risque de perte d'autonomie

- Mobiliser les outils du dispositif organisationnel du PAERPA

Intersession
RMM d'un cas réel d'hospitalisation avec perte d'autonomie fonctionnelle ou cognitive

Jour 3
S'inscrire comme acteur du PAERPA

- Retour sur les travaux d'intersession
- Co-construction d'une cartographie territoriale des acteurs du parcours et outils du PAERPA à disposition
- Le rôle des hospitaliers dans le parcours ; entrée et sortie d'hospitalisation

PUBLIC

IDE AS MK

Médecin, gériatre, cadre de santé, pharmacien, PPH….

Travailleurs sociaux

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 150 €/ groupe si formation intra

CONNAÎTRE, REPÉRER ET PRENDRE EN COMPTE LES DÉFICIENCES SENSORIELLES DES PERSONNES ÂGÉES

AFC

Les personnes qui vieillissent deviennent peu à peu concernées par des pertes de vision et/ou d'audition. Ces pertes liées au vieillissement sont parfois perçues comme des handicaps d'inconfort dont on peut au fond s'accommoder.

Pourtant la déficience sensorielle est un accélérateur de dépendance qui génère quasi mécaniquement chutes, dépression…Elle aggrave ainsi la situation de nombreuses personnes âgées et il convient de devenir attentif, vigilant et actif pour ralentir ce processus en agissant sur tous les facteurs.

Les professionnels d'EHPAD, en ayant une connaissance précise de ces déficiences sensorielles et de leur impact sur les personnes âgées, pourront adapter les actes quotidiens et l'environnement des résidents concernés.

OBJECTIFS

Connaître de manière précise les déficiences visuelles et auditives qui touchent les personnes âgées et savoir les repérer :

- Être capable d'identifier les besoins spécifiques de la personne âgée liée à la perte sensorielle afin d'améliorer la prise en charge
- Favoriser la mise en place d'adaptations basiques facilitant la vie quotidienne de la personne âgée concernée
- Être capable de transmettre à l'équipe les éléments fondamentaux acquis en formation

PROGRAMME

Déficience visuelle

- Données épidémiologiques. Fonction visuelle
- Définitions légales : cécité, malvoyance.
- Les conséquences invalidantes. Principales pathologies
- Déficience visuelle et troubles associés
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente visuelle.
- Moyens de réadaptation, rééducation, compensation Basse vision
- Les aides techniques spécialisées
- Éléments d'accessibilité environnementale
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente visuelle

Déficience auditive

- Données épidémiologiques.
- L'oreille : anatomie, physiologie
- Les causes de la surdité
- Les différents types et degrés de surdité
- Les signes qui peuvent nous alerter.
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente auditive.
- Conséquences des pertes auditives partielles
- Autonomie et confort de vie
- Vie sociale
- Communication interpersonnelle
- Postures compensatrices
- Stratégies et techniques de réception
- Réception en lecture labiale. Sosies labiaux
- Approche relationnelle de la personne âgée déficiente auditive
- Surdité et troubles associés
- Comment s'adresser à une personne malentendante ou sourde ?
- Les moyens de compensation

Synthèses

- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente sensorielle.
- Stratégies de compensation et d'adaptation facilitant l'autonomie et le confort de vie

Perspectives d'action

- Veille institutionnelle
- Protocoles de déficience sensorielle
- Liens transdisciplinaires

PUBLIC

Tout professionnel travaillant en EHPAD (pas uniquement les soignants)
(NB : cette formation pourrait être conçue comme la formation sur la prise en charge bucco-dentaire avec la formation de référents et un support dédié à la transmission au retour de la formation)

ORGANISÉ PAR :

IFSO

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 150 € /groupe si formation intra

PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON DANS UN SERVICE NON SPÉCIALISÉ EN NEUROLOGIE, ET EN EHPAD

AFN

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux.La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ils peuvent néanmoins présenter des aspects variables selon l'individu. Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles.

Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter selon l'évolution de la maladie doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficiente.

La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement.

OBJECTIFS

- Savoir évaluer les besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation
- Savoir répondre aux besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

SÉCURITÉ DES PATIENTS OPÉRÉS OU FAISANT L'OBJET D'UNE TECHNIQUE INVASIVE

AFN

Dans le guide pluri-professionnel pour l'éducation à la sécurité des patients, publié en 2011 par l'OMS et traduit en français en 2015 sous le titre "Guide pédagogique pour la sécurité des patients" l'OMS fournit un ensemble de connaissances de bases et des ressources pédagogiques axées sur la sécurité dans les environnements de soins.

Combinant des exemples de situations concrètes vécues par tout professionnel de santé et des références théoriques, ce guide explicite l'impact des savoirs non techniques (qualité du travail en équipe, implication du management, apprentissage à partir des erreurs, etc.) sur la sécurité des soins.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Elles démontrent que le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs.

OBJECTIFS

- Favoriser une dynamique individuelle et d'équipe pour l'amélioration de la sécurité dans la réalisation des procédures invasives qu'elles soient chirurgicales ou dans des spécialités interventionnelles
- Faire percevoir l'impact négatif majeur que peuvent avoir des organisations et des comportements inadaptés, marqués par des insuffisances dans la coopération, la concertation, la traçabilité et la communication et, à l'inverse, faire prendre conscience du potentiel d'amélioration des procédures et de son impact sur les résultats des soins et sur la qualité de vie au travail

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, chef de bloc, cadre de santé, responsable du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, autres professionnels paramédicaux...

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES SOINS DES PATIENTS SOUS CHIMIOTHÉRAPIE ANTICANCÉREUSE

AFR

Le plan cancer 2014-2019 prévoit dans son objectif n°4, "Adapter les formations des professionnels aux évolutions de la cancérologie", la mise en place de formations continues concernant les nouvelles modalités de traitement.

D'autre part, dans l'objectif n°3 du plan "Accompagner les évolutions technologiques et thérapeutiques", est inscrit un axe relatif à la "sécurisation de l'utilisation des chimiothérapies orales".

Une action de formation à destination des équipes hospitalières concernées relative à l'information et l'accompagnement des patients et des professionnels de santé concernant les chimiothérapies orales permettrait de contribuer rapidement à ces objectifs du plan cancer.

OBJECTIFS

Sécuriser le parcours des patients sous chimiothérapies orales en favorisant la coordination ville-hôpital :

- Maîtriser les fondamentaux sur les chimiothérapies orales, les risques iatrogènes et les circuits de dispensation
- Identifier les différents parcours des patients sous chimiothérapie orale et les acteurs de la prise en charge
- Identifier les réseaux, structures et interlocuteurs dédiés à la prise en charge du cancer sur la région et le territoire
- Disposer d'outils et méthodes pour faciliter l'information et l'accompagnement des patients et professionnels de santé du secteur ambulatoire
- Établir un plan d'actions sur la base du partage d'expérience durant la formation afin d'être force de proposition au sein de l'équipe hospitalière d'origine

PROGRAMME

Module 1 (2 jours) : Les fondamentaux sur les chimiothérapies orales et l'organisation des différents parcours de soins

- Contexte de santé publique : état des lieux, objectifs et perspectives d'évolution des traitements cancéreux par voie orale
- Les fondamentaux des chimiothérapies orales : caractéristiques, éligibilité, risques et circuits de dispensation
- Les acteurs de la prise en charge, leurs rôles et les compétences attendues
- La dispensation des traitements anticancéreux oraux : circuits, exigences réglementaires et bonnes pratiques
- L'information, l'accompagnement et l'éducation du patient et de son entourage
- L'analyse des pratiques : parcours et étapes, actes de la prise en charge, coordination des acteurs

Intersession

- Analyse de situations cliniques à partir d'une grille d'observation
- Accès à une plateforme en ligne : accès à une base documentaire, des modules e-learning (chimiothérapie orale et éducation thérapeutique) et un forum

Module 2 (1 jour) : Amélioration des pratiques et modélisation d'un processus d'intervention et de coordination

- Exploitation des situations recueillies en intersession et analyse
- Modélisation d'un processus d'intervention et de coordination des différents acteurs internes et externes propre à chaque établissement
- Définition de pratiques et indicateurs cibles pour le transfert des compétences et l'analyse d'impact
- Évaluation de l'acquisition des connaissances

PUBLIC

Infirmiers, médecins, pharmaciens

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 200 €/ groupe si formation intra

SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES COMPLÉMENTAIRES

AFR

Il est constaté un engouement pour les pratiques complémentaires tant des patients que des professionnels de santé, en particulier dans les services de gériatrie, ce qui suscite une interrogation sur ces pratiques et les limites de leur mise en œuvre dans les services de soins.

Les différents plans cancers ont insisté sur l'importance des soins de support en complément des traitements de référence. Aujourd'hui force est de constater l'apparition de pratiques non éprouvées dans l'accompagnement des patients dans un processus de reconstruction.

Dans ce contexte, il s'agit de sécuriser ces pratiques en sensibilisant les professionnels de santé aux risques et en situant ces pratiques dans une démarche collective et institutionnelle afin de prévenir d'éventuelles dérives.

OBJECTIFS

- Définir le concept de pratiques complémentaires
- Identifier le cadre réglementaire et déontologique applicable à chaque profession de santé
- Déterminer les apports et les points de vigilance d'une pratique complémentaire tant pour le patient que pour le professionnel
- Analyser en équipe la possibilité d'intégrer une pratique complémentaire de prise en charge du patient dans le respect de sa dignité

PROGRAMME

- Appréhender le concept de pratiques complémentaires sous toutes ses dimensions pour permettre un choix éclairé du patient
- Inscrire les pratiques complémentaires dans un cadre réglementaire et sécurisé
- S'enrichir des expériences menées au sein de différents établissements
- Mettre en œuvre les pratiques complémentaires de manière structurée et sécuriser au sein de l'établissement
- Connaître les acteurs et instances à mobiliser en cas de suspicion de déviance
- Maîtriser les procédures à mettre en œuvre en cas de constat de déviances

PUBLIC

Tous professionnels de santé médical, paramédical et Direction.

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 200 €/ groupe si formation intra

GESTION DES RISQUES ASSOCIÉS AUX SOINS EN ÉQUIPE DANS LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIAUX

AFC

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

Par ailleurs, les enseignements tirés des grandes bases de données nord américaines (NCPS, JCAHO) ainsi qu'en France de la base de retour d'expérience de l'accréditation des médecins, montrent que parmi les causes des événements indésirables associés aux soins (EIAS) : les défaillances organisationnelles et du travail en équipe ainsi que les problèmes de communication entre les professionnels sont souvent retrouvés. D'autres études mettent en évidence l'importance du travail en équipe.

OBJECTIFS

Développer la gestion des risques en équipe, en utilisant des outils et méthodologies adaptés :

- Identifier en équipe les risques
- Analyser en équipe les évènements indésirables
- Définir les actions correctives, leurs indicateurs et modalités d'évaluation
- Assurer le suivi et les retours d'expériences
- Élaborer des plans d'actions pour développer la communication et la culture de sécurité au sein de l'équipe
- Présenter auprès des acteurs et instances de la gestion des risques au sein de l'établissement, les projets liés à la GDRAS et y restituer les résultats des actions correctives

PROGRAMME

Jour 1

- La gestion des risques : une démarche globale
- Du signalement à la déclaration
- Méthodes d'analyses en équipe - Analyse des causes profondes sur des cas pratiques

Jour 2

- Retour sur l'élaboration de la cartographie des risques dans l'établissement des stagiaires
- Méthodologie d'élaboration d'une cartographie des risques
- Optimiser sa gestion des risques à priori

Jour 3

- Les principes de coordination des risques en pratique
- Le plan d'actions qualité sécurité des soins outil de la coordination
- Réaliser le "Diagnostic de la fonction et de la coordination de la gestion des risques" de son établissement / équipe

Jour 4

- Retour d'expérience sur le plan d'action mené en intersession
- Partage sur le diagnostic réalisé par chaque équipe

PUBLIC

Équipe "constituée" (pôle, service, secteur ou unité) ou équipe formée par les professionnels mobilisés autour de "parcours" spécifiques (interfaces intra-hospitalières, mais aussi ville/ES/médico-social par exemple).

Équipe formée de professionnels relevant de différents métiers (médicaux, paramédicaux, techniques, administratifs…).

ORGANISÉ PAR :

APAVE

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 040 € /groupe si formation intra

AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

AFR

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Monsieur Pascal JACOB en 2013 à la demande de Mesdames les ministres chargées de la santé et des personnes handicapées ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées.

OBJECTIFS

Améliorer le parcours de soin des personnes handicapées en situation "complexe" dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales.

- Appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins
- S'approprier les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles…)
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soin
- Repérer les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe

PROGRAMME

Jour 1

- Contextualisation de la problématique
- Les concepts de "Santé", "Personne", «Sujet" pour situer la réflexion au regard de la thématique
- La notion de "handicap complexe"
- La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée
- Les différents outils d'évaluation de l'état de santé des personnes en situation de handicap complexe et les recommandations pour une utilisation appropriée

Jour 2

- Les facteurs de décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soin
- Les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe
- Les ressources externes (et/ou interne) pour améliorer la gestion des urgences

Travail intersession

Jour 3

- Présentation et évaluation du travail en intersession
- Analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes
- Évaluation des améliorations opérées dans la pratique professionnelles

PUBLIC

La formation a vocation à être dispensée sous forme de sessions réunissant des professionnels exerçant dans les structures médico-sociales et sanitaires de préférence situées dans un même territoire de santé et plus particulièrement :

- professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides-soignants, cadres, directeurs…)
- professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement…)

ORGANISÉ PAR :

IFSO

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 425 € /groupe si formation intra

SAVOIR IDENTIFIER LES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALE OU FAMILIALE LORS DE LA PRISE EN CHARGE DES PATIENTS

AFR

Les situations de violence conjugale et/ou familiale ne sont pas fréquemment signalées ou déclarées par les victimes elles-mêmes.
Le 4ème plan triennal de lutte contre les violences faites aux femmes, adopté fin 2013 par le gouvernement prévoit un renforcement de l'organisation de l'action publique et la mobilisation de la société face à ces violences.
Les professionnels des établissements de santé ou des structures sociales de la FPH ont un rôle important dans le repérage, la prise en charge et la protection de ces victimes, d'autant plus qu'1/3 des victimes déclare s'adresser en priorité au professionnel de santé en premier lieu.
Une fois l'identification des victimes réalisée, l'orientation pour une prise en charge s'avère complexe et souvent méconnue.
Une formation spécifique des professionnels de la FPH peut contribuer aux objectifs définis par le gouvernement tant pour les adultes victimes de violence que pour l'enfance en danger dans ce contexte.

OBJECTIFS

- Identifier les politiques publiques, nationales, européennes et Internationales voir locales dans le domaine de la protection des victimes des violences conjugales et familiales
- Identifier les données statistiques, épidémiologiques et les répercussions sur la santé sur le plan physique, psychologique et les coûts engendrés
- Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences dans le cadre d'une prise en charge adaptée
- Établir une communication adaptée avec la victime afin de favoriser une relation de confiance
- Utiliser de manière appropriée les outils prévus par la réglementation en vigueur (rédaction certificat médical, diverses attestations…)
- Mobiliser les acteurs internes et externes dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire
- Participer à l'élaboration d'un plan d'action applicable dans son établissement

PROGRAMME

Jour 1

- Cadre politique et ampleur du phénomène
- Les ressors du processus de domination conjugale
- Identifier les conséquences de la violence
- Comprendre les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole
- Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate
- Quels sont les signes d'alerte de la violence conjugale ?
- Questionner en soignant / en médecin la victime et trouver les réponses adéquates
- Violence conjugale et diversité
- Techniques de communication et posture pour un soutien efficace

Jour 2

- Comprendre l'emprise, connaître les auteurs de violences dans la relation intime afin d'aider la victime à s'en libérer
- Évaluer la dangerosité des partenaires violents
- L'intervention médicale, soignante, sociale et légale
- Connaître les aspects médico-légaux et utiliser les outils existants

Intersession : réalisation d'un chemin clinique sur cas réel de violence conjugale

Jour 3

- Retours et partage d'expériences sur les travaux d'intersession
- Coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire en intra et extra hospitalier
- Améliorer la qualité de la prise en charge
- Formalisation des plans d'actions d'amélioration et outils à mettre en place

PUBLIC

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux notamment des services d'urgence, de gynécologie-obstétrique, des services de pédiatrie et tous autres services hospitaliers.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 070 €/ groupe si formation intra

PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ SOCIALE

AFR

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes. Elles sont particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins.
L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. L'un des objectifs prévoit de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la santé et de favoriser la coordination de l'offre de soins pour les publics en situation de vulnérabilité sociale.
Indépendamment des équipes des permanences d'accès aux soins de santé (PASS) qui agissent auprès des plus précaires, le rapport "La prise en charge des personnes vulnérables : Agir ensemble et dans le système de santé"établi en mai 2014 par la fédération hospitalière de France et médecins du monde souligne la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité, parfois peu visible ou peu déclarée est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Jour 1 : compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement
- Identifier et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives de la vulnérabilité sociale ;
- Clarifier les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité, fragilité ;
- Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale ;
- Connaître les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants ;
- Identifier les éléments d'acquisition des participants.

Jour 2 : identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale
- Identifier les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale ;
- Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés ;
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée ;
- Dans le cadre d'une complémentarité d'équipe, proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée.

Jour 3 distance de 4 à 6 semaines : travail de partenariat et analyse de pratiques professionnelles
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge ;
- Analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin ;
- Développer ses potentialités et comprendre ses limites personnelles.

PUBLIC

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

Il serait souhaitable que plusieurs professionnels d'un même établissement soient présents à cette formation.

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 070 €/ groupe si formation intra

ASSURER UNE PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT DANS LE CADRE D'UN RÉSEAU SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL

AFR

Dans la mesure où la relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour notamment trouver un positionnement adéquat.

L'ANFH propose un programme DPC pour permettre aux professionnels agissant dans un cadre éducatif et/ou thérapeutique de réfléchir aux modalités de prise en charge et à leur positionnement face à ce jeune public. Il s'agit aussi de donner du sens à leur pratique.

OBJECTIFS

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

- Rappeler les caractéristiques de l'adolescence
- Définir la notion de "distance"
- Repérer les pratiques institutionnelles dans la prise en charge de l'adolescent
- Identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent
- Élaborer des outils et techniques d'aide à la relation

PROGRAMME

Jour 1 & 2 : 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
- Consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise
- Interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques
- S'approprier des outils et techniques d'aide a la relation

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 jour 1 / réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur

Jour 3 : Du renforcement des compétences au plan d'actions
- Consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective
- Élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques

PUBLIC

Tous professionnels intervenant auprès des adolescents (personnels éducatifs, soignants, praticiens hospitaliers, administratifs, techniques…)

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 500 € /groupe si formation intra

AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE GESTION DES LITS EFFICIENTE

AFR

La recherche d'une offre de soins efficiente, conjuguant maîtrise des dépenses de santé, gains de productivité et évolutions réglementaires, ainsi que le mouvement en 2013 des urgentistes, a soutenu le développement de projets autour de la gestion des lits.
Le "rapport Carli", remis à la ministre de la santé en septembre 2014, liste une série de recommandations pour faciliter l'hospitalisation des patients accueillis par les services d'urgences. Les établissements se sont saisis de ces propositions en créant, par exemple, de nouveaux métiers "gestionnaire de lits", en participant au programme d'accompagnement de l'ANAP de la gestion des lits dans les établissements.
Les "gestionnaires de lits" le soulignent régulièrement, l'implication de la gouvernance et des professionnels de santé de l'établissement est essentielle dans la gestion quotidienne des lits pour une prise en charge efficiente des patients et l'optimisation des capacités d'accueil des établissements.
Il s'agit notamment de contribuer à réduire les délais d'attente aux urgences et d'orienter le patient dans le bon service.

OBJECTIFS

Impliquer les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient
- Repérer les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quel que soit le mode d'entrée (urgences, programmées…)
- Se positionner au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance
- Identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- Développer des outils de pilotage et de suivi
- Déterminer des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action

PROGRAMME

Jour 1
- Les enjeux de la gestion des lits
- La gestion des lits dans le plan triennal 2015-2017
- Partage des problématiques de chacun sur la gestion des lits
- Identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits et le retour d'expérience associé
- Évaluer la maturité de son établissement / équipe sur les bonnes pratiques de gestion des lits

Jour 2
- Partager les outils de pilotage et de suivi adaptés à la gestion des lits : plan d'action, cartographie problématiques – action, matrice de priorisation
- Communication et conduite du changement
- Lever les résistances des professionnels pour appliquer les bonnes pratiques de gestion des lits
- Établir un plan d'action personnalisé sur la gestion des lits
- Les indicateurs de la gestion des lits
- Bilan des acquis des deux jours de formation
- Présentation des consignes pour l'intersession

Jour 3
- Présentation des travaux d'intersession
- Travail en ateliers sur les éléments structurant de la démarche de gestion des lits, les indicateurs : approfondissement, la poursuite et la pérennisation de la démarche de gestion des lits

Restitution de chaque sous-groupe en plénière : facteurs clés de réussite, facteurs d'échec
- Les points structurants de la démarche gestion des lits recommandée
- Retour d'expérience ELSE CONSULTANTS sur les facteurs clés de succès des démarches menées au sein des établissements sanitaires et médico-social
- Illustration par des points clés de chacun des sous-groupes
- Évaluation des acquis
- Bilan sur les plans d'actions établissement : quels projets ou initiatives seraient à lancer à court terme ou en priorité dans votre établissement ?

PUBLIC

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : cadres de santé, infirmiers, secrétaires médicales, médecins, assistants sociaux. Il est souhaitable d'avoir plusieurs professionnels d'un même secteur d'activité (services, pôles...) qui participent à une même session de formation.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4720 € /groupe si formation intra

Financement sur fonds régionaux si groupe inter établissements

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

AFR

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la haute autorité de santé (HAS) et des sociétés savantes.
L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et de la sécurité des soins et les dépenses de santé.
Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prises en charge (les modalités ambulatoires), de réduire les inadéquations court séjour / SSR et de limiter
les hospitalisations évitables.
Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux. En effet, si le corps médical a la responsabilité de prescrire, les personnels paramédicaux -plus proches des patients- éclairent les décisions médicales.

OBJECTIFS

- Diffuser la culture de l'amélioration de la pertinence des soins pour que l'approche pertinence soit partagée en équipe par l'ensemble des professionnels
- Sensibiliser les professionnels de santé concernés sur les actions qui relèvent de leurs compétences pour assurer l'amélioration de la pertinence de certains actes et de certains parcours de soins
- Aider ainsi les prescripteurs des établissements hospitaliers publics pour une prise de décision pertinente
- Sensibiliser les professionnels aux pratiques collaboratives autour de la pertinence de certains actes et de certains parcours de soins,
- Donner aux professionnels de santé, la méthode et les outils permettant de mettre en œuvre dans leurs structures d'exercice programme d'amélioration de la pertinence des soins en équipe adapté à leur structure d'exercice

PROGRAMME

Etape 1 : L'initialisation de la formation avec la présentation de la formation et le test de positionnement (à distance – 15 jours avant le début de la formation)

Etape 2 : La formation (1ère partie : 2 jours / en présentiel)
- Comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux
- Appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre de pratiques collaboratives
- S'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe
- Savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 3 : L'intersession avec expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins
- Mise en œuvre de la démarche d'amélioration de la pertinence

Etape 4 : La formation (2ème partie : 1 jour / en présentiel)
- Renforcer ses compétences de l'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience
- Savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

Etape 5 : Le suivi (sur 3 mois)
- Supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins)
- Bilan de la mise en œuvre du plan d'actions DPC et de la mesure de l'impact de la formation

PUBLIC

Professionnels de santé des établissements hospitaliers : médecins et personnels paramédicaux dans le cadre d'une approche d'équipe. Les participants doivent correspondre à des équipes constituées de médecins et personnels paramédicaux de même structure exerçant habituellement ensemble.

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 040 € /groupe

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE
CLÉS EN MAINS

AXE 03
PERMETTRE L'ACCÈS À DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES COMMUNES

DISPOSITIF "COMPÉTENCES CLÉS" - FORMATION DES ENCADRANTS : IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS DES AGENTS

AFR

Le contexte actuel : réforme de la formation professionnelle continue, restructurations hospitalières, nécessaire spécialisation des métiers, a conduit l'ANFH à inscrire dans son projet stratégique une orientation visant à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents, développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle.

Le dispositif élaboré au plan national comporte les volets :
- sensibilisation (journée régionale) ;
- monographie "compétences clés" ;
- auto-diagnostic de l'établissement et de repérage des agents ;
- formation des encadrants ;
- positionnement et formation des agents ;
- formation "développer son potentiel d'apprentissage".

OBJECTIFS

Développer les compétences clés en situation professionnelle.

- Savoir identifier et repérer les agents en difficulté avec les savoirs de base
- S'approprier la démarche et les outils mis à disposition

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Encadrement de proximité, équipes RH

ORGANISÉ PAR :

Consultations en cours

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

DISPOSITIF "COMPÉTENCES CLÉS" - COMPÉTENCES CLÉS POUR TRAVAILLER EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

AFR

Le contexte actuel : réforme de la formation professionnelle continue, restructurations hospitalières, nécessaire spécialisation des métiers, a conduit l'ANFH à inscrire dans son projet stratégique une orientation visant à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents, développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle.

Le dispositif élaboré au plan national comporte les volets :
- sensibilisation (journée régionale) ;
- monographie "compétences clés" ;
- auto-diagnostic de l'établissement et de repérage des agents ;
- formation des encadrants ;
- positionnement et formation des agents ;
- formation "développer son potentiel d'apprentissage".

OBJECTIFS

- Réaliser un positionnement pédagogique des agents
- Proposer un parcours de formation compétences clés adapté à chaque agent

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

Consultations en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

DISPOSITIF "COMPÉTENCES CLÉS" - DÉVELOPPER SON POTENTIEL D'APPRENTISSAGE : APPRENDRE À APPRENDRE

AFR

Le contexte actuel : réforme de la formation professionnelle continue, restructurations hospitalières, nécessaire spécialisation des métiers, a conduit l'ANFH à inscrire dans son projet stratégique une orientation visant à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents, développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle.

Le dispositif élaboré au plan national comporte les volets :
- sensibilisation (journée régionale) ;
- monographie "compétences clés" ;
- auto-diagnostic de l'établissement et de repérage des agents ;
- formation des encadrants ;
- positionnement et formation des agents ;
- formation "développer son potentiel d'apprentissage".

OBJECTIFS

Apprendre à développer :
- les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales ;
- sa capacité à se concentrer dans son travail ;
- sa capacité à gérer des situations stressantes.

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Tout public, prioritairement personnels de catégorie C.

ORGANISÉ PAR :

Consultations en cours

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT

AFN

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet, d'une part pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS, et d'autre part pour souligner les difficultés des patients à comprendre les explications médicales. Ces difficultés de compréhension augmentent le taux de mortalité.

La communication est aussi un élément clé dans la construction de la relation soignant-soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations, telles que l'annonce d'une pathologie grave, ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

OBJECTIFS

- Maîtriser outils et méthodes permettant l'amélioration de la communication avec le patient
- Être en mesure de donner au patient une information adaptée et des consignes que ce dernier puisse prendre en compte et retenir
- Savoir structurer la communication entre professionnels de santé en intégrant les éléments concernant la sécurité du patient
- Savoir informer le patient lorsqu'un événement indésirable survient au cours de la prise en charge et assurer le suivi de ce dommage
- Savoir annoncer au patient et à ses proches une mauvaise nouvelle, une pathologie grave
- Être en mesure de mettre en œuvre les process proposés et de les diffuser "en équipe"

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

consultation en cours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

SAVOIR TRAVAILLER EN ÉQUIPE

AFC

Début 2015, la majorité des établissements adhérents de l'ANFH Limousin a participé à la réalisation de la cartographie régionale des métiers de la fonction publique hospitalière.

Cette large participation et les concertations qui s'en sont suivies ont permis d'obtenir des éléments significatifs en termes d'évolution des métiers et des compétences attendues.

Les instances régionales, qui se sont appuyées sur ces résultats pour commencer à élaborer le projet stratégique régional 2017-2020, ont identifié la thématique du travail en équipe comme un axe de formation important.

Cette thématique, par ailleurs inscrite dans le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n°2015-172 du 15 février 2015, fait l'objet de la présente consultation.

OBJECTIFS

- Connaître les principes de base de la communication interpersonnelle et savoir se positionner, s'affirmer dans le groupe
- Développer la connaissance de soi-même et des autres
- Définir les valeurs et les principes de fonctionnement au sein de l'équipe
- Réfléchir collectivement sur les pratiques
- Apprendre à coopérer pour résoudre ensemble des problèmes

PROGRAMME

Le travail en équipe : un enjeu fondamental pour l'amélioration continue de la qualité des accompagnements / de la prise en soin

- Le travail d'équipe au cœur de la culture de la bientraitance ;
- La communication pour garantir cohérence, continuité et sécurité ;
- Le soutien des professionnels.

Les bases de la communication interpersonnelle

- L'émetteur / le récepteur : la rencontre des cadres de référence ;
- Le feed-back.

Les éléments de compréhension du fonctionnement d'un groupe

- Groupe et cohésion d'équipe ;
- La vie et la dynamique d'un groupe ;
- L'attitude du groupe face au changement.

La communication dans le travail d'équipe

- L'environnement social ;
- Les états du moi ou système pae ;
- Savoir communiquer pour sortir des conflits.

Les valeurs du groupe : le sens au-delà de l'acte

- Valeurs communes et valeurs individuelles ;
- Cadre de référence commun ;
- Valeurs de l'équipe à l'œuvre ;
- Cohérence des pratiques professionnelles et des valeurs de l'équipe.

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

ADVITAM

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 102 € par participant sur la base d'un groupe de 10

CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT WINDOWS

AFC

Début 2015, la majorité des établissements adhérents de l'ANFH Limousin a participé à la réalisation de la cartographie régionale des métiers de la fonction publique hospitalière.

Cette large participation et les concertations qui s'en sont suivies ont permis d'obtenir des éléments significatifs en termes d'évolution des métiers et des compétences attendues.

Les instances régionales, qui se sont appuyées sur ces résultats pour commencer à élaborer le projet stratégique régional 2017-2020, ont identifié la thématique de la connaissance de l'environnement Windows comme un axe de formation important.

Cette thématique est par ailleurs inscrite dans le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 15 février 2015.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les agents seront capables de :

- connaître le vocabulaire informatique de base ;
- organiser leur poste de travail ;
- créer, organiser et gérer des dossiers ;
- déplacer des fichiers d'un dossier à un autre (utilisation de la clé USB).

PROGRAMME

- Personnaliser son environnement de travail
- Gérer l'archivage des fichiers
- Utiliser les accessoires de Windows
- Réaliser des recherches à partir de l'explorateur Windows
- Enregistrer ses données sur supports externes
- Entretenir son ordinateur
- Premiers pas sur Word (gestes de base)

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR :

MSL

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 102 € par participant sur la base d'un groupe de 10

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

AFN

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect de 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.

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

Une proposition d'action de formation relative aux principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation.

OBJECTIFS

- Maîtriser les connaissances et les principes fondamentaux concernant la laïcité
- Maîtriser les connaissances générales relatives aux principales religions
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les personnels et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les patients accueillis et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre
- Savoir prévenir et faire face à des situations de tensions et à des situations mettant en cause le respect de la laïcité, et être en mesure de diffuser méthodes et postures adaptées dans l'établissement
- Connaître la fonction de référent en laïcité et ses missions
- Être en mesure d'observer et d'évaluer le respect du principe de laïcité dans l'établissement.
- Être en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative à la laïcité dans l'établissement

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Cadre de direction particulièrement concerné(s) par le sujet (directeur des soins, directeur ou responsable des ressources humaines, directeur ou cadre chargé de la qualité et de la patientèle)

ORGANISÉ PAR :

Consultations en cours

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources (de 3 à 5 personnes en fonction des établissements) permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle puisse participer conjointement à une même session de formation.

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE
CLÉS EN MAINS

AXE 04
ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE DE GPMC

AFR

Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement des établissements à la GPMC.

OBJECTIFS

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- S'approprier les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- Accompagner les changements induits par la GPMC
- Établir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC : chef de projet/ équipe-projet

ORGANISÉ PAR :

ERNST ET YOUNG ADVISORY

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 3230 €/ groupe si formation intra

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL - MODULE 1 : NOTIONS DE COMPÉTENCES

AFR

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :
- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIFS

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Élaborer un plan d'action collectif et individuel

PROGRAMME

Jour 1
- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- Appropriation des enjeux de la démarche GPMC
- Le cadre de proximité principal allié de la GPMC
- S'approprier les concepts clés associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définitions pour un langage commun
- Les différents outils
- L'élaboration et rédaction des fiches de poste

Jour 2
- Définir et évaluer les compétences en situation professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Élaborer un plan d'actions collectif et individuel

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe.

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 900 € / groupe si formation intra

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL - MODULE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AFR

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :
- Élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles
- Déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés
- Élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés
- Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- Déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

PROGRAMME

Jour 1
- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés

Jour 2
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés
- Simulation d'entretiens
- Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- Déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe.

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 5 900 € / groupe si formation intra

SE PRÉPARER À SON ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET DE FORMATION

AFC

Cette action s'inscrit dans le projet régional d'accompagnement de la mise en oeuvre de la GPMC.

OBJECTIFS

- Connaître les enjeux, les finalités et le déroulement des entretiens d'évaluation et de formation
- S'approprier les entretiens d'évaluation et de formation comme outils d'évolution
- Savoir préparer ses entretiens
- Savoir être acteur de ses entretiens

PROGRAMME

Jour 1

- Entretien d'évaluation et entretien de formation : enjeux, intérêts
- Analyse des pratiques associées au processus d'évaluation
- Identification des moyens de devenir acteur de son évaluation et de son évolution professionnelle
- Les phases de l'entretien
- Concepts et méthodes associées
- Préparation de son entretien d'évaluation
- Préparation de son entretien de formation

Jour 2

- Exposer son auto-évaluation, proposer, argumenter ses besoins et ses souhaits
- Favoriser une relation d'échange et de co-construction avec son responsable
- Identifier les difficultés qui peuvent être liées à l'entretien
- Assurer un retour d'information et solliciter son responsable si nécessaire
- Se fixer des objectifs pour réussir la préparation et la participation à ses entretiens d'évaluation et de formation.

PUBLIC

Tous publics non cadres

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 200 € par participant sur la base d'un groupe de 10

PÉRENNISER SA DÉMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNÉES

AFR

Cette action s'inscrit dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la mise en œuvre de la GPMC.

OBJECTIFS

Utiliser la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement.

- Articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC
- Mettre en place des tableaux de bords adaptés
- Analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- Mobiliser les différents acteurs
- Développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

PROGRAMME

Jour 1

- Partager les écueils liés à la démarche GPMC ;
- Faire vivre sa cartographie des métiers dans une logique prospective ;
- Intégrer la GPMC dans le processus RH de façon pérenne.

Jour 2

- Mettre en place la GPMC au service du projet d'établissement ;
- Passer du mode projet au mode pérenne.

PUBLIC

Chef de projet/équipe-projet GPMC

ORGANISÉ PAR :

MAGELLIS CONSULTANTS

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 2 640 € /groupe si formation intra

FORMATION DE FORMATEURS INTERNES À LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AFR

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de la GPMC.

OBJECTIFS

Animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement

- Identifier les concepts clés de la pédagogie pour adultes
- Repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement
- Expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme

PROGRAMME

Jour 1

- Les règles d'apprentissage de l'adulte en formation
- La connaissance du groupe
- Savoir préparer et s'adapter en tant qu'intervenant
- Connaître et choisir les aides et outils pédagogiques
- Le message à transmettre : la qualité et la mise en forme du message, le contenu du message, les éléments clés à transmettre en matière de GPMC et en méthodologie d'entretien professionnel

Jour 2

- Avoir un regard critique sur la conduite des entretiens professionnels pour pouvoir mettre en situation les futurs stagiaires
- Mises en situation sur l'animation de modules de formation sur l'entretien professionnel
- Connaître et mettre en œuvre les outils d'évaluation de la formation

Intersession : préparer une courte séance de formation

Jour 3

- Retour sur intersession et présentation de chaque participant sur PowerPoint
- Élaboration d'un plan d'action personnalisé

PUBLIC

Binôme recommandé : un agent du service RH et un évaluateur.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 3 300 €/ groupe si formation intra

TRAVAIL DES SENIORS ET SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

AFR

L'allongement de la durée du travail, augmentation de l'âge de départ en retraite, vieillissement de la population active, usure professionnelle, autant d'éléments qui impactent la gestion prévisionnelle des carrières et qui interrogent en particulier sur la seconde partie de carrière des agents, sa gestion, son anticipation. Comment se réorienter en milieu de carrière ? Qu'en est-il des seniors ? Comment peuvent-ils transmettre leurs savoirs et expériences aux nouvelles générations ?

OBJECTIFS

- Situer le rôle du cadre dans la gestion de carrières
- Identifier les acteurs ressources et dispositifs adaptés en interne et en externe
- Sensibiliser l'agent à la notion de parcours professionnel
- Repérer les situations d'usures professionnelles
- Collaborer à l'anticipation du maintien des compétences dans les services
- Argumenter des propositions d'actions de valorisation du travail des seniors

PROGRAMME

Module 1 (2 jours) : Diagnostic de situation et premières actions pour accompagner les seniors dans la seconde partie de leur carrière

- Diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière
- Diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations
- Repérage des situations d'usure professionnelle
- En regard des diagnostics réalisés, identification des actions, des solutions pour : valoriser le travail des séniors, collaborer à l'anticipation du maintien des compétences, accompagner autant que possible les projets professionnels individuels

Module 2 (1 jour) : Renforcer les actions d'amélioration de ses compétences et des modes opératoires pour accompagner la seconde partie de carrière et le transfert des savoir-faire expérientiels

- Présentation et analyse réflexive des actions mises en place suite au module 1
- Apports complémentaires pour valoriser le travail des seniors et prévenir les situations d'usure professionnelle
- Formalisation d'un processus "type" ou incluant certains invariants, à partir des plans d'actions individuels

PUBLIC

Personnel d'encadrement

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 200 €/ groupe si formation intra

QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

AFR

Les travaux relatifs au pacte de confiance à l'hôpital ont mis en évidence la nécessité d'accroître la qualité du dialogue social local.

Le diagnostic est celui de la perte de confiance, de la dégradation des relations sociales, d'un déficit d'attractivité, d'une hausse de l'absentéisme, d'une hausse de l'exposition des professionnels aux risques professionnels et psychosociaux. Les professionnels déplorent également l'absence d'espace de concertation et d'information.

Le dialogue social à l'hôpital est indissociable des valeurs fondatrices du service public hospitalier dont le respect passe par celui des acteurs qui le font vivre au quotidien, et le respect des engagements pris par l'état avec les partenaires institutionnels et les professionnels.

Un dialogue social loyal et vivant constitue une condition sine qua non pour la performance sociale des structures.

OBJECTIFS

- Repérer les conditions d'organisation du dialogue social local et ses facteurs de réussite ;
- Utiliser ses différentes modalités ;
- Utiliser les données existantes en matière de RH ;
- Articuler les outils de reporting en matière RH avec les autres outils de suivi (bilan social, CPOM, baromètre social etc.)

PROGRAMME

Jour 1
Promouvoir le dialogue social

- Introduction : le pacte social ;
- Le cadre légal et réglementaire depuis 1946 ;
- Les acteurs du dialogue social ;
- Les moyens humains accordés aux organisations syndicales ;
- Les différentes modalités du dialogue social.

Jour 2
Soutenir le dialogue social

- La négociation à l'hôpital ;
- La négociation de l'accord local par le cycle du dialogue Social ;
- Faire du bilan social un outil du dialogue social ;
- L'éthique du dialogue social.

Jour 3
Conduire le dialogue social

- Construire un agenda social ;
- Le dialogue social et les situations individuelles : les commissions administratives paritaires ;
- Le dialogue social et la vie de l'établissement : le comité technique d'établissement ;
- Le dialogue social, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, le CHSCT ;
- Le dialogue social de proximité : les pôles et les structures internes.

PUBLIC

Personnels de direction

- Personnels d'encadrement
- Représentants syndicaux et présidents des instances représentatives (CTE, CHSCT, CAP)
- Communauté médicale

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4 370 €/ groupe si formation intra

FORMATION DE FORMATEUR INTERNE À LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

AFC

Dans les établissements de santé, le développement des troubles musculo-squelettiques est en progression. Ces risques professionnels touchent l'ensemble du personnel. L'ANFH souhaite accompagner les établissements par une formation de formateurs internes.

OBJECTIFS

- Connaître l'environnement réglementaire de la prévention des risques liés à l'activité physique du secteur sanitaire et médico-social
- Acquérir les compétences de base en prévention des TMS et en manutention des patients
- Identifier et savoir utiliser les matériels à disposition
- Savoir préparer, animer, évaluer une séquence pédagogique

PROGRAMME

Module 1 : resituer les techniques de base pour la prévention des troubles musculo-squelettiques

- Épidémiologie et approche des risques physiques liés aux manutentions ;
- Rappel : anatomie du rachis ;
- Physiopathologie ;
- Approche de la physique et de la dynamique ;
- Les préalables à la manutention des patients et/ou au port de charges lourdes : principes d'ergonomie, manutention du patient
- Apprentissage des techniques, utilisation du matériel d'aide à la manutention ;
- Principes d'ergonomie – port de charges lourdes.

Travaux d'intersession : état des lieux au sein de son service

Module 2 : former des équipes de travail à la thématique

- La place et le rôle du formateur interne ;
- L'apprentissage par compétence ;
- Définition et appropriation des termes de l'ingénierie pédagogique ;
- L'élaboration d'une progression pédagogique ;
- De la commande à la scénarisation pédagogique ;
- L'élaboration du dossier "formateur" ;
- L'élaboration du dossier "stagiaire" ;
- Les outils pédagogiques ;
- La posture du formateur ;
- Les différentes méthodes pédagogiques utilisables en situation et les styles d'apprentissage ;
- La gestion d'un groupe en formation ;
- Définition de la démarche d'évaluation.

Élaboration de son plan d'actions d'amélioration

PUBLIC

Personnels appelés à devenir formateurs internes à la prévention des TMS dans les services de soins, les services techniques et en cuisine.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

5 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 600 € par participant sur la base d'un groupe de 10

ERGONOMIE, GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE

AFC

Cette formation s'inscrit dans l'offre d'actions coordonnées nationales. Elle peut éventuellement être organisée en inter établissements mais a plutôt vocation à l'être en "intra".

OBJECTIFS

Appréhender la notion de risques professionnels en matière d'ergonomie, gestes et posture ainsi que la réglementation en vigueur

- Identifier, sur son poste de travail, les situations pouvant entraîner des problématiques de risques professionnels relevant des gestes, des postures et manutention
- Se rappeler les bons gestes et les bonnes postures à appliquer au quotidien dans ses missions.
- Corriger ses pratiques en utilisant les postures et gestes adaptés à son poste de travail

PROGRAMME

Étape 1 : Diagnostic sur site des risques et de l'ergonomie des postes de travail

Étape 2 : Formation sur les risques professionnels (1/2 journée – tout public)

- retour sur les premiers éléments du diagnostic
- Appréhender la notion de risques professionnels en matière d'ergonomie, gestes et postures ainsi que la réglementation en vigueur
- Resituer les troubles musculo-squelettiques dans l'ensemble des risques professionnels
- Lancement des travaux d'intersession

Intersession (4 semaines) : Identification des risques liés à l'ergonomie du poste de travail, aux gestes et postures

Étape 3 : Formation-action par catégorie de professionnels (1 jour par catégorie)

- Adaptation des modules en fonction du diagnostic des risques : soignants au lit du patient, techniques, administratif
- Présentation des travaux d'intersession par les professionnels
- Reconnaître les situations à risque et savoir prévenir les risques de TMS
- Disposer d'outils méthodologiques et appliquer les techniques correspondantes pour améliorer son environnement de travail
- Réaliser une évaluation des acquis et s'entraîner jusqu'à l'acquisition complète
- Réviser le processus organisationnel lié à son poste de travail
- Formaliser un plan d'action pour la mise en application et le suivi de la formation

PUBLIC

Personnels soignants, techniques et administratifs

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 2 360 €/groupe

RÉFORME DU FINANCEMENT DES EHPAD (EPRD ET CPOM)

AFC

L'article 58 de la loi d'adaptation de la société au vieillissement prévoit une réforme de la tarification et de la contractualisation des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Les décrets et arrêtés à venir porteront notamment sur l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

OBJECTIFS

Connaître et savoir appliquer 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

- Défauts de la «tarification administrée»
- Apports de la réforme pour le résident et pour la collectivité.
- Nouveau calendrier budgétaire et les modalités de contractualisation
- Régime juridique d'un CPOM
- Calendrier de mise en place
- Comprendre les grandes étapes pour signer un CPOM
- Indicateurs à mettre en place
- lien avec l'EPRD
- Nouvelle logique financière
- Compte de résultat prévisionnel et la notion de crédits évaluatifs
- Principe de la libre affectation des résultats et sa traduction
- Importance des flux financiers
- Logique financière de l'EPRD
- Importance de la situation financière de départ
- Bilan financier : fonds de roulement, besoin en fonds de roulement et trésorerie
- Forfait global relatif aux soins et financements complémentaires
- Forfait global relatif à la dépendance et financements complémentaires
- Mise en place de la convergence tarifaire dans le cadre du CPOM
- Existence de tarifs hébergement différenciés
- Évaluation des dépenses par groupe fonctionnel
- Importance de la CAF (capacité d'autofinancement)
- Approbation des politiques d'investissement
- Contrôle de la Capacité d'autofinancement (CAF) et taux cible
- Équilibres du tableau de financement
- Apport ou prélèvement sur le fonds de roulement,
- Contrôle des équilibres globaux.
- Situation financière de fin de période
- Modalités de suivi à mettre en œuvre
- Application au secteur des EHPAD
- Modalités d'affectation des résultats dans le cadre du CPOM et indicateurs de suivi

Intersession

Suite aux travaux réalisés au cours de l'intersession,reprise en groupe des difficultés rencontrées, apport de compléments et réponses adéquates

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 360 € par participant sur la base d'un groupe de 10

ÊTRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

AFN

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'état pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement permettant ainsi la mise en place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi, une action de formation nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours.

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

PUBLIC

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH.

OBJECTIFS

- Acquérir et développer des compétences pédagogiques
- Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle
- Se positionner en tant que tuteur et favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

COOPÉRATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

AFN

La stratégie nationale de santé incite les institutions et les professionnels des secteurs sanitaires et sociaux à poursuivre et intensifier le développement des coopérations.
L'objectif est de substituer une logique concurrentielle à une logique de complémentarité entre secteurs (publics/privé, ville/hôpital, sanitaire/médico-social).
Dans ce contexte, les professionnels sont amenés à poursuivre et/ou adapter la réorganisation de leurs pratiques.

Un chapitre de la Loi HPST met l'accent sur les coopérations territoriales entre établissements et professionnels de santé.
Ce texte s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes (loi du 31/12/1970, ordonnances du 24/04/1996 et du 04/09/2003 notamment) qui plaçaient déjà les actions de coopération au cœur des politiques d'organisation des soins.

PUBLIC

Tout public : filières soignante et éducative, administrative, médicotechnique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction Publique Hospitalière

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.

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

ÉLABORER UN PLAN DE DPC MÉDICAL

AFC

L'établissement de santé employeur a pour responsabilités de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC. L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

Ce programme de DPC "Élaborer un plan de DPC Médical" a pour objectif d'outiller et professionnaliser les acteurs en charge du processus de suivi et de construction d'un plan de DPC médical prenant le relais sur le processus de formation médicale.

OBJECTIFS

- Effectuer un autodiagnostic de la démarche de formalisation du plan de DPC médical
- Repérer les différents acteurs à associer à cette démarche
- Maîtriser les différentes phases de formalisation d'un plan de DPC médical et les outils associés
- Argumenter un plan d'action adapté au contexte du DPC

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Professionnels médicaux et non médicaux en charge du DP médical

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4430 €/ groupe si formation intra

ÉLABORER UN PLAN DE DPC D'ÉTABLISSEMENT

AFC

L'établissement de santé employeur a pour responsabilité de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC. L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

Ce programme de DPC "Élaborer un plan DPC d'établissement" va permettre de professionnaliser et d'accompagner les acteurs de la mise en œuvre et du suivi du plan DPC en termes de processus projet.

OBJECTIFS

- Évaluer le degré de maturité de la mise en œuvre du DPC dans l'établissement
- Expliquer les concepts clés du DPC
- Articuler les priorités du plan de DPC avec le projet d'établissement
- Solliciter les différents acteurs et instances associés en amont et en aval de la démarche
- Articuler le plan de DPC Médical, Paramédical, PAQGDR, programme EPP pour construire le plan de DPC d'établissement en utilisant des outils adaptés
- Déterminer les modalités de communication au sein des établissements

PROGRAMME

Jour 1 et jour 2

- État des lieux de l'établissement sur la mise en œuvre du DPC selon différents aspects
- Identification de la politique de DPC
- Définition des étapes clés de la mise en œuvre du DPC et du plan d'action de l'établissement
- Le rôle des instances : rappels
- Identification des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention
- Les étapes du déploiement du plan de DPC

Intersession : Élaboration du plan de DPC de l'établissement et de son déploiement (mobilisation des acteurs et instances en amont et en aval)

Jour 3

- Évaluer et réajuster les plans de DPC
- Retour sur les critères de qualité d'un plan de DPC : conformité légale, performance/efficience/efficacité, cohérence, acceptation

PUBLIC

Professionnels en charge du plan de DPCM (DAM, DRH, qualité,direction des soins, responsables formation

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 4430 €/ groupe si formation intra

ANIMATEURS/FORMATEURS DPC

AFC

Le développement de formations par des formateurs internes est habituel dans la plupart des établissements. Ces formateurs ont généralement été eux-mêmes formés sur le plan pédagogique pour pouvoir les mettre en place.

Avec le nouveau dispositif "développement professionnel continu" qui associe acquisitions/développement de connaissances et analyse de pratiques, leur rôle va profondément changer. En effet, ils seront, selon les étapes du programme DPC, formateurs et/ou animateurs. Ils devront acquérir de ce fait des méthodes pédagogiques nouvelles.

OBJECTIFS

- Comprendre ce qu'est un programme DPC
- S'approprier les méthodes et outils permettant de répondre aux objectifs pédagogiques du programme DPC
- Savoir adapter ces méthodes et outils à un public cible

PROGRAMME

Amont de la formation

Vous devez vous inscrire au forum Nonaka Conseil où vous pourrez télécharger la documentation participant et un certain nombre de documents comme les méthodes HAS et un petit questionnaire intitulé "Ma formation s'inscrit-elle dans le cadre du DPC ?". Après ce travail de téléchargement, nous vous inviterons à :

- Apporter le guide d'animation formalisé de l'une de vos formations (un support vous y aidera) ;
- Comparer ce guide d'animation avec le questionnaire intitulé "Ma formation s'inscrit-elle dans le cadre du DPC ?"

Jour 1

- La formation que j'anime répond-elle aux exigences du DPC ? ;
- Devenir un "animateur DPC" ;
- Clarifier le rôle d'un animateur et/ou de formateur dans un programme de DPC ;
- Maîtriser des techniques d'animation conformes aux exigences du DPC ;
- Entrer dans son rôle d'animateur formateur DPC.

Jour 2

Comment analyser les pratiques ? En présentiel et sur le propre terrain des stagiaires.

- Analyser les pratiques réelles pour mieux positionner les apports sur les pratiques prescrites ;
- Investir l'amont et l'aval de sa formation ;
- Sortir de la salle de formation. Aller sur le terrain ;
- Affiner son déroulé pédagogique.
- Travail sur cas
- Maîtriser un outil d'analyse des pratiques : le co développement professionnel ;
- Traiter les difficultés identifiées que ce soit dans la mise au point d'un guide d'animation, dans l'analyse des pratiques ou dans l'animation.

PUBLIC

Les professionnels amenés à animer des programmes DPC

ORGANISÉ PAR :

NONAKA CONSEIL

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 3 650 € /groupe si formation intra

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

AFR

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager leur quotidien.

On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives ou sociales évènements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

- Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement
- Commentaires et jugements, concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux
- Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution
- Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux

Il apparaît donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents aux risques de telles pratiques

OBJECTIFS

- Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie
- Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrés par l'utilisation des nouvelles technologies
- Analyser les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel
- Repérer les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement
- Participer à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers

PROGRAMME

À partir de 3 scénarii "fil rouge" (situations "concrètes" : conversation Facebook …)

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- La "vase communicante"
- Le numérique et nous, le numérique et moi

Valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques

Compréhension du cadre juridique :

- Les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image ...)
- Les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles
- Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan "usage" et "juridique"
- Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques …)

PUBLIC

Tous publics

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 3 755 € /groupe si formation intra

ANIMER UN GROUPE DE PROFESSIONNELS SUIVANT UNE FORMATION EN E-LEARNING

AFC

Le rôle de la formation dans la garantie de la qualité des soins par le développement des compétences est incontestablement établi.

Dans le contexte de tension en termes de moyens humains que connaissent les établissements, de nouvelles modalités pédagogiques apparaissent comme une alternative aux formations présentielles classiques.

S'il existe une offre relativement importante en matière d'outils, ce n'est pas le cas en ce qui concerne la formation de référents.

Or, différentes études montrent que le tutorat et le soutien des apprenants sont la condition de l'efficacité de ce type de formation (le guide "de conception de formation ouverte et à distance dans le monde de la santé" publié par la HAS en avril 2015 apporte de nombreux éclairages à ce propos).

Les instances de l'ANFH Limousin ont donc souhaité proposer, dans le cadre du projet stratégique 2016-2020, une formation régionale de référent/animateur d'un groupe de professionnels suivant une formation à distance.

OBJECTIFS

- Se repérer dans l'environnement des différentes méthodes d'apprentissage à distance
- Utiliser différents outils (plate-forme…)
- Organiser une e-formation
- Communiquer sur le projet en interne
- Animer un groupe d'apprenants en e-formation
- Assurer le suivi des résultats : progression et validation
- Faire le lien avec le plan de formation et de DPC

PROGRAMME

Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC

Tout personnel volontaire pour assurer un rôle de tuteur/référent intéressé par les nouvelles modalités d'apprentissage. (à minima un binôme par établissement

ORGANISÉ PAR :

Consultation en cours

DURÉE :

LIEU & DATES :

Seront communiqués ultérieurement

AUTRE :

Coût pédagogique : 2 360 €/groupe

NOTES

CONDITIONS
DE PRISE EN CHARGE

Le coût par participant (sur la base d'un groupe de 10) est indiqué sur chaque fiche action.

NATURE DES ACTIONS	FRAIS PÉDAGOGIQUES	FRAIS DE DÉPLACEMENT
Actions de formation nationale (AFN)	Crédits nationaux ou régionaux si groupe inter-établissement enveloppe plan de formation si groupe en "intra"	Enveloppe plan de formation
Action de formation régionale (AFR)	Crédits régionaux. Pour les dispositifs spécifiques (Parcours professionnels croisés : VAE/développement des compétences – GPMC – Compétences clés) : voir modalités précisées sur les fiches action.	Enveloppe plan de formation
Actions coordonnées nationales et régionales (ACN et ACR)	Enveloppe plan de formation	Enveloppe plan de formation

COMMENT INSCRIRE DES AGENTS ?

Adresser le bulletin de pré-inscription à la délégation régionale avant le 31 décembre 2016.

À ce stade seul le nombre de stagiaires est demandé. Préciser éventuellement la répartition souhaitée par groupe.

Dès que le nombre de candidatures recensées permet l'organisation d'un ou plusieurs groupes, les dates et lieux des sessions sont communiqués par mail aux chargés de formation des établissements concernés.

Cette confirmation intervient au plus tard 2 mois avant le début de la formation.

WWW.ANFH.FR LIMOUSIN

PLAN DE FORMATION RÉGIONAL 2017

Bulletin de pré-inscription aux actions nationales, régionales et coordonnées (inscriptions définitives à confirmer par l'ANFH)

INTITULÉ DE LA FORMATION :

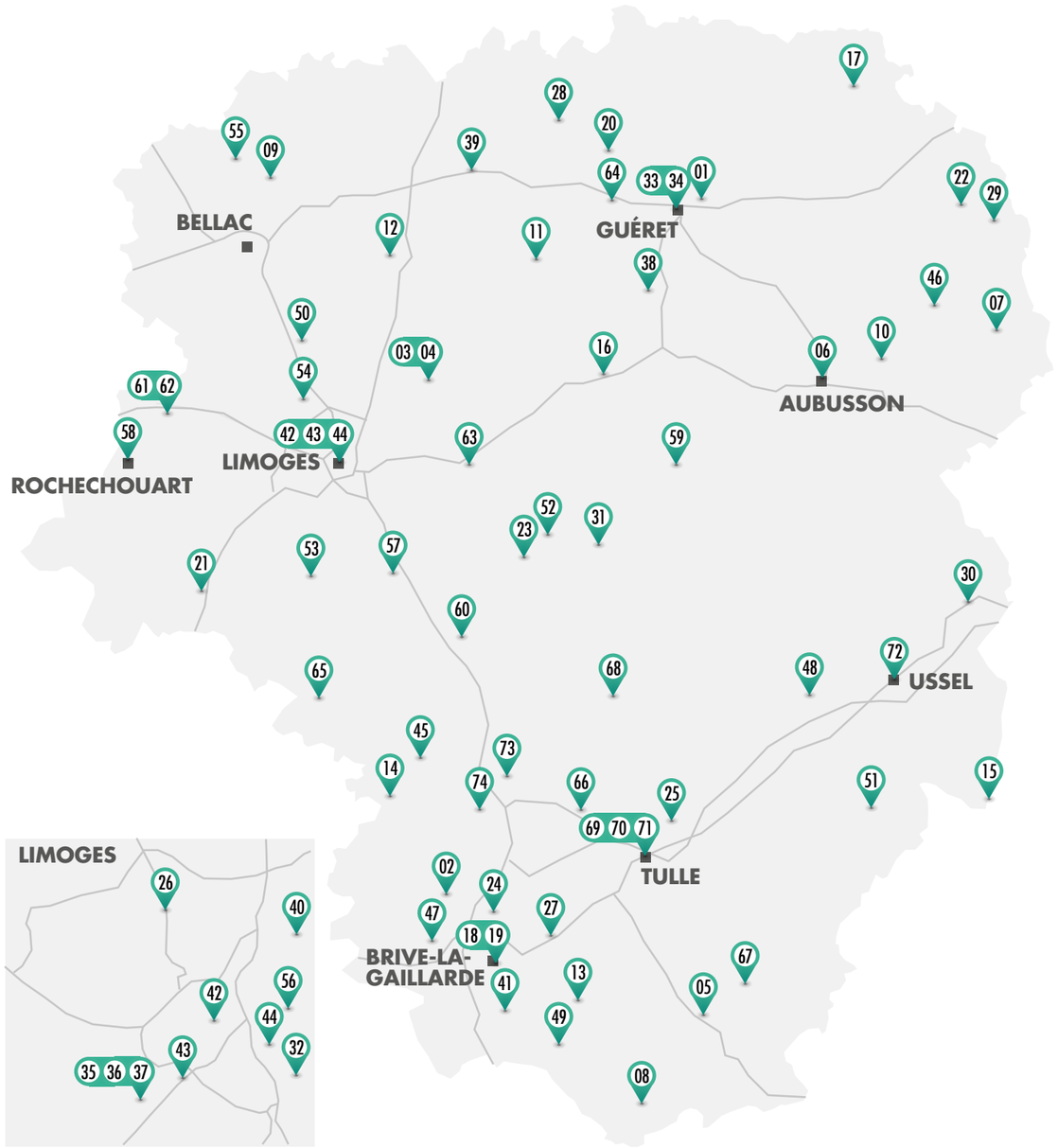
ÉTABLISSEMENT :

NOMS / PRÉNOMS (ou nombre) DES STAGIAIRES	GRADE / FONCTION

Date :	Signature du directeur et cachet de l'établissement :

Bulletin à retourner à l'ANFH Limousin **avant le 31 décembre 2016**
Fax : 05 55 06 29 43
Mail : v.lagrange@anfh.fr

74 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT
LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH



1	EHPAD AJAIN	23380 AJAIN
2	EHPAD MED ALLASSAC	19240 ALLASSAC
3	EHPAD AMBAZAC	87240 AMBAZAC
4	EPDAAH AMBAZAC	87240 AMBAZAC
5	EHPAD ARGENTAT	19400 ARGENTAT
6	CH AUBUSSON	23200 AUBUSSON
7	EHPAD LE BOIS JOLI AUZANCES	23700 AUZANCES
8	EHPAD PUBLIC BEAULIEU SUR DORDOGNE	19120 BEAULIEU-SUR-DORDOGNE
9	CHI HAUT LIMOUSIN LE DORAT	87210 LE DORAT
10	EHPAD - BELLEGARDE-EN-MARCHE	23190 BELLEGARDE EN MARCHE
11	EHPAD BENEVENT L'ABBAYE	23210 BENEVENT-L'ABBAYE
12	EHPAD BESSINES SUR GARTEMPE	87250 BESSINES-SUR-GARTEMPE
13	EHPAD BEYNAT	19190 BEYNAT
14	EPDA ARNAC POMPADOUR	19231 ARNAC POMPADOUR
15	CH BORT LES ORGUES	19110 BORT LES ORGUES
16	CH BOURGANEUF	23400 BOURGANEUF
17	EHPAD BOUSSAC	23600 BOUSSAC
18	CH BRIVE-LA-GAILLARDE	19312 BRIVE-LA-GAILLARDE
19	EHPAD BRIVE LA GAILLARDE	19100 BRIVE LA GAILLARDE
20	EHPAD - RESIDENCE PIERRE GUILBAUD	23320 BUSSIERE DUNOISE
21	EHPAD CHALUS	87230 CHALUS
22	EHPAD CHAMBON SUR VOUEIZE	23170 CHAMBON-SUR-VOUEIZE
23	EHPAD CHATEAUNEUF LA FORET	87130 CHATEAUNEUF LA FORET
24	CH GERIATRIQUE CORNIL	19150 CORNIL
25	EHPAD CORREZE	19800 CORREZE
26	EHPAD - COUZEIX	87270 COUZEIX

74 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT
LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH

27	EHPAD DONZENAC	19270 DONZENAC
28	EHPAD DUN LE PALESTEL	23800 DUN-LE-PALESTEL
29	CH EVAUX LES BAINS	23110 EVAUX LES BAINS
30	EHPAD EYGURANDE	19340 EYGURANDE
31	EHPAD EYMOUTIERS	87120 EYMOUTIERS
32	EHPAD FEYTIAT	87220 FEYTIAT
33	CDEF GUERET	23005 GUERET
34	CH GUERET	23011 GUERET
35	CDTP ISLE	87170 ISLE
36	EMESD ISLES	87170 ISLE
37	GIP SILPC	87170 ISLE
38	EHPAD LA CHAPELLE TAILLEFERT	23000 LA-CHAPELLE-TAILLEFERT
39	CH LA SOUTERRAINE	23300 LA SOUTERRAINE
40	EHPADLE PALAIS/VIENNE	87410 LE PALAIS SUR VIENNE
41	EPA DE BOULOU LES ROSES - LIGNEYRAC	19500 LIGNEYRAC
42	CDEF LIMOGES	87000 LIMOGES
43	CHS ESQUIROL LIMOGES	87025 LIMOGES
44	CHU LIMOGES	87042 LIMOGES
45	EHPAD LUBERSAC	19210 LUBERSAC
46	EHPAD MAINSAT	23700 MAINSAT
47	EHPAD MANSAC	19250 MANSAC
48	EHPAD MEYMAC	19250 MEYMAC
49	EHPAD MEYSSAC/TURENNE	19500 MEYSSAC
50	EHPAD NANTIAT	87140 NANTIAT
51	EHPAD NEUVIC USSEL	19160 NEUVIC
52	FOYER ACCUEIL NEUVIC ENTIER	87130 NEUVIC-ENTIER
53	EHPAD NEXON	87800 NEXON
54	EHPAD NIEUL	87510 NIEUL
55	INSTITUT REED. ORADOUR ST GENEST	87210 ORADOUR-SAINT-GENEST
56	EHPAD RESIDENCE DU PARC	87350 PANAZOL
57	EHPAD PIERRE BUFFIERE	87260 PIERRE BUFFIERE
58	EHPAD ROCHECHOUART	87600 ROCHECHOUART
59	EHPAD ROYERE DE VASSIVIERE	23460 ROYERE DE VASSIVIERE
60	EHPAD ST GERMAIN LES BELLES	87380 SAINT-GERMAIN-LES-BELLES
61	CH SAINT-JUNIEN	87205 SAINT-JUNIEN
62	IME SAINT-JUNIEN	87200 SAINT-JUNIEN
63	CH ST LEONARD DE NOBLAT	87400 SAINT-LEONARD-DE-NOBLAT
64	CHS SAINT-VAURY	23320 SAINT-VAURY
65	CH SAINT-YRIEIX-LA-PERCHE	87500 SAINT-YRIEIX-LA-PERCHE
66	EHPAD SEILHAC	19700 SEILHAC
67	EPD CORREZE SERVIERES LE CHATEAU	19220 SERVIERES-LE-CHATEAU
68	EHPAD TREIGNAC	19260 TREIGNAC
69	CDEF TULLE	19012 TULLE
70	CH TULLE	19012 TULLE
71	GCS CORREZIEN	19012 TULLE
72	CH USSEL	19208 USSEL
73	CH GERIATRIQUE EHPAD UZERCHE	19140 UZERCHE
74	EHPAD VIGEOIS	19410 VIGEOIS

WWW.ANFH.FR

ACCÈS AU SITE :

En bus :
ligne 10 Beaubreuil - Charles Legendre
Arrêt Ester Legrand

Par la route :
A20 direction Paris : sortie 30
A20 direction Toulouse : sortie 31

DÉLÉGATION ANFH LIMOUSIN

17, rue Columbia
Parc Ester Technopole
87068 Limoges cedex
Tél : 05 55 31 12 09

limousin@anfh.fr
anfh.fr/limousin

Design graphique : Supersoniks.com -
Illustration : Icinori / service communication ANFH / juillet 2016