

1

ACTIONS COORDONNÉES – ACTIONS NATIONALES – ACTIONS RÉGIONALES 2017

DES ACTIONS DE FORMATION INNOVANTES



ACTIONS COORDONNÉES – ACTIONS NATIONALES – ACTIONS RÉGIONALES 2017

FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (AFR)

Ces actions de formation font l'objet d'un financement de l'ANFH Pays de la Loire sur ses fonds mutualisés pour ce qui concerne :

- Les frais d'enseignement
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement

Les frais de traitement sont financés sur les plans de formation des établissements.

ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES (AFC)

Ces actions de formation sont entièrement financées sur les plans de formation des établissements.

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Ces actions de formation font l'objet d'un financement de l'ANFH sur des fonds nationaux en ce qui concerne :

- Les frais d'enseignement

Les frais de déplacement, de restauration, d'hébergement et de traitement sont financés sur les plans de formation des établissements.

CAS PARTICULIER : LE PERSONNEL MÉDICAL

Les coûts de participation à un programme de DPC seront imputés sur l'enveloppe DPC Médical de l'établissement.

MODALITÉS D'INSCRIPTION ET DE CONVOCATION

Pour toute demande d'inscription, il convient de compléter le bulletin d'inscription ci-joint et de le retourner à l'ANFH Pays de la Loire avant le **15 novembre 2016** (par courrier ou par mail).

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre 2016, l'ANFH constitue les groupes et adresse aux établissements de la notification d'inscription (avec les dates et les lieux) ou de refus. La convocation du ou des agents sera transmise **par mail 2 mois avant chaque formation.**

SOMMAIRE ET FINANCEMENT DES FORMATIONS

DATE LIMITE D'INSCRIPTION : 15 NOVEMBRE 2016

AXE 1 – LA GOUVERNANCE ET LES ÉVOLUTIONS REGLÉMENTAIRES

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			Pédagogie	Déplacements	Traitements
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFR 01	ANIMATEURS FORMATEURS DPC	240 euros	-	-	X
AFR 02	ÉLABORER UN PLAN DPC MÉDICAL	443 euros	-	-	X
AFR 03	ÉLABORER UN PLAN DPC D'ÉTABLISSEMENT	443 euros	-	-	X
AFC 04	CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE GPMC	327 euros	X	X	X
AFC 05-1	INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN – MODULE NOTION DE COMPÉTENCES	327 euros	X	X	X
AFC 05-2	INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN – MODULE ENTRETIEN PROFESSIONNEL	327 euros	X	X	X
AFC 06	PÉRÉNISER SA DÉMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNÉES AU PROFIL DE SA POLITIQUE RH	327 euros	X	X	X
AFC 07	FORMATION DE FORMATEURS INTERNES A LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	496 euros	X	X	X
AFC 08	ENTRER DANS UNE DÉMARCHE MÉTIERS COMPÉTENCES	350 euros	X	X	X
AFC 09	CONSTRUIRE UN PLAN DE FORMATION EN EHPAD	294 euros	X	X	X

AXE 2 – L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			Pédagogie	Déplacements	Traitements
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFN 10	COOPERATIONS ET COMPLEMENTARITES TERRITORIALES	A confirmer	-	X	X
AFR 11	PRÉPARATION AU CONCOURS D ENTRÉE EN IFSI	1680 euros	-	-	X
AFR 12	PRÉPARATION AU CONCOURS D ENTRÉE EN IFCS	2000 euros	-	-	X
AFC 13	PRÉPARATION A L' ÉPREUVE D'ADMISSION DANS LE CADRE DES CONCOURS AMA ET ACH	200 euros	X	X	X
AFC 14	PRÉPARATION AUX ÉPREUVES D' ADMISSIBILITÉ DU CONCOURS ACH	590 euros	X	X	X
AFC 15	PRÉPARATION AUX ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ DU CONCOURS AMA	590 euros	X	X	X

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			Pédagogie	Déplacements	Traitements
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFC 16	RÉDACTION D'UN ECRIT SUR LA BASE D'UN DOSSIER DOCUMENTAIRE DANS LE CADRE DES CONCOURS AMA ET ACH	400 euros	X	X	X
AFC 17	ADAPTATION À L' EMPLOI DES TH ET TSH	2713 euros	X	X	X
AFC 18	ADAPTATION À L' EMPLOI DES ACH	2211 euros	X	X	X
AFC 19	ADAPTATION À L'EMPLOI DES AMA	1480 euros	X	X	X
AFC 20	MÉTIER D'ASSISTANTE MÉDICO ADMINISTRATIVE	420 euros	X	X	X
AFR 21	ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE	2300 euros	-	-	X
AFR 22	FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES IBODE	950 euros	-	-	X
AFR 23	FORMATION DES INFIRMIERS EXERCANT AUPRES DE PERSONNES ATTEINTES DE LA MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTEE (MODULAIRE)	1785 euros	-	-	X

AXE 3 - L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE DE SOINS ET DES PRATIQUES

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			Pédagogie	Déplacements	Traitements
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFR 24	PRÉSERVER L'INDÉPENDANCE ET L' AUTONOMIE DE LA PERSONNE AGÉE	2800 euros	-	-	X
AFC 25	CONNAITRE REPÉRER ET PRENDRE EN COMPTE LES DÉFICIENCES SENSORIELLES DES PERSONNES AGÉES	370 euros	X	X	X
AFC 26	PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES AGÉES EN RISQUE DE PERTE D' AUTONOMIE	400 euros	X	X	X
AFC 27	FONCTION RESTAURATION ET HÔTELLERIE EN MILIEU GÉRIATRIQUE	212 euros	X	X	X
AFR 28	LUTTER CONTRE LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION	254 euros	-	-	X
AFC 29	COMPRENDRE ET PRENDRE EN CHARGE LES PERSONNES ATTEINTES DE TROUBLES DÉMENTIELS	309 euros	X	X	X
AFC 30	PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD	282 euros	X	X	X
AFR 31	DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES AUPRES DE LA PERSONNE AGÉE PAR LA SIMULATION GRAND AGE	110 euros	-	-	X
AFR 32	L'AIDE SOIGNANTE ET LA TOILETTE EN GERIATRIE	296 euros	-	-	X
AFC 33	INCONTINENCE URINAIRE CHEZ LA PERSONNE AGÉE	312 euros	X	X	X
AFR 34	FORMATION DES SOIGNANTS A LA PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR	225 euros	-	-	X
AFC 35	SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES COMPLÉMENTAIRES	415 euros	X	X	X
AFC 36	PRISE EN CHARGE SOMATIQUE DES PATIENTS ADULTES AYANT UNE PATHOLOGIE PSYCHIATRIQUE	392 euros	X	X	X
AFC 37	AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES PATIENTS SOUS CHIMIOThERAPIE ORALE	435 euros	X	X	X

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			Pédagogie	Déplacements	Traitements
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFC 38	SAVOIR IDENTIFIER LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE	383 euros	X	X	X
AFR 39	GESTION DES RISQUES ASSOCIÉS AUX SOINS EN ÉQUIPE	345 euros	-	-	X
AFR 40	FORMATION À L'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE	Appel offres en cours	-	-	X
AFN 41	L'HUMOUR DANS LA RELATION DE SOIN ET L'ACCUEIL DES PATIENTS	Appel offres en cours	-	X	X
AFN 42	PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON DANS UN SERVICE HOSPITALIER NON SPECIALISE EN NEUROLOGIE ET EN EHPAD	Appel offres en cours	-	X	X
AFC 43	AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE	429 euros	X	X	X
AFC 44	AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES	400 euros	X	X	X
AFC 45	AMELIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PAR UNE GESTION DES LITS EFFICIENTE	472 euros	X	X	X
AFC 46	COMMENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE DE QUALITE DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE	450 euros	X	X	X
AFC 47	CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL (2 MODULES)	378 euros 150 euros	X	X	X
AFN 48	SÉCURITE DES PATIENTS OPERES OU FAISANT L'OBJET D'UNE TECHNIQUE INVASIVE	Appel offres en cours	-	X	X
AFC 49	NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ	362 euros	X	X	X
AFC 50	OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTEGRÉ	446 euros	X	X	X
AFC 51	PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ SOCIALE	507 euros	X	X	X
AFC 52	QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE LA FPH	450 euros	X	X	X
AFC 53	PRÉPARATION ET DISTRIBUTION DES MÉDICAMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX	360 euros	X	X	X
AFC 54	LE REFUS DE SOINS CHEZ LA PERSONNE AGÉE	Appel offres en cours	X	X	X
AFC 55-1	FORMATION A L HYGIÈNE – MODULE HACCP (CUISINE)	210 euros	X	X	X
AFC 55-2	FORMATION A L HYGIÈNE – MODULE RABC (BLANCHISSERIE)	233 euros	X	X	X
AFC 56	BIO-NETTOYAGE ET HYGIENE DES LOCAUX AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH	280 euros	X	X	X
AFN 57	INTÉGRER LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE – LES ÉCO-GESTES QUOTIDIENS EN MILIEU HOSPITALIERS	Appel offres en cours	-	X	X

AXE 4 - L'ADAPTATION DU PROFESSIONNEL À SON ENVIRONNEMENT

		Coût par participant	FINANCEMENT A PREVOIR SUR LES PLANS DE FORMATION ETABLISSEMENTS		
			PEDAGOGIE	DEPLACEMENTS	TRAITEMENTS
	AFC : action de formation coordonnée AFR : action de formation régionale AFN : action de formation nationale				
AFC 58	LES MARCHÉS PUBLICS HOSPITALIERS	A confirmer	X	X	X
AFN 59	LAICITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	Appel offres en cours	-	X	X
AFC 60	CONNAITRE L'ENVIRONNEMENT PUBLIC HOSPITALIER : CONNAITRE LA GOUVERNANCE POUR MIEUX SE SITUER EN TANT QU'AGENT	Appel offres en cours	X	X	X
AFC 61	FORMATION D'ACCOMPAGNEMENT : SAVOIR LIRE, ECRIRE	Appel offres en cours	X	X	X
AFN 62	AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT	Appel offres en cours	-	X	X
AFC 63	LE TRAVAIL DES SÉNIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE	420 euros	X	X	X
AFN 64	ETRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX	Appel offres en cours	-	X	X
AFR 65	ENCADREMENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES	1924 euros	-	-	X
AFC 66	ENCADREMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES SOIGNANTES	1100 euros	X	X	X
AFC 67	LA COLLABORATION ENTRE INFIRMIERS ET AIDES SOIGNANTS	Appel offres en cours	X	X	X
AFR 68	IDENTIFIER SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES	900 euros	-	-	X
AFC 69	GÉRER SON FONCTIONNEMENT POUR FAIRE FACE A L'AGRESSIVITÉ	372 euros	X	X	X
AFC 70	COMMISSION DE FORMATION - ÊTRE UN ACTEUR EFFICACE	240 euros	X	X	X
AFC 71	FORMATEURS OCCASIONNELS	Appel offres en cours	X	X	X
AFC 72-1	AFGSU 1	240 euros	X	X	X
AFC 72-2	AFGSU 2	360 euros	X	X	X
AFC 73	TRAVAILLER AVEC DES PERSONNES AUTTISTES (FORMATION DES SERVICES GÉNÉRAUX ET SECRETARIAT)	260 euros	X	X	X
AFC 74	AUTISME : DE LA COMPRÉHENSION A L'ACCOMPAGNEMENT (POUR LES PROFESSIONNELS EN CHARGE DE L'ACCOMPAGNEMENT)	520 euros	X	X	X
AFC 75	SSIAP 1	650 euros	X	X	X
AFC 76	SSIAP 2	700 euros	X	X	X
AFC 77	SSIAP 3	3500 euros	X	X	X
AFC 78	SSIAP 1 – RECYCLAGE	120 euros	X	X	X
AFC 79	SSIAP 2 – RECYCLAGE	130 euros	X	X	X
AFC 80	SSIAP 3 – RECYCLAGE	210 euros	X	X	X
AFC 81	SSIAP 1 – REMISE A NIVEAU	180 euros	X	X	X
AFC 82	SSIAP 2 – REMISE A NIVEAU	195 euros	X	X	X
AFC 83	SSIAP 3 – REMISE A NIVEAU	350 euros	X	X	X

AFR01

ANIMATEURS FORMATEURS DPC



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Tout formateur interne
Tout organisateur de formation interne, à la condition de venir avec un ou deux de leurs formateurs internes ou d'animer des formations à l'interne.
Praticiens hospitaliers

ORGANISME NONAKA

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE S. ALLAINGUILAUME s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Identifier les spécificités d'un programme DPC et les impacts sur son rôle de formateur interne
- Clarifier son rôle d'animateur et/ou formateur dans un programme de DPC
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes HAS définies par rapport aux objectifs du programme de DPC.

CONTEXTE

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 évoluer. En effet, ils seront, selon les étapes du programme DPC, formateurs et/ou animateurs. Ils devront adapter leurs postures sachant que l'animateur DPC participe à la mise en œuvre du programme pour lequel il ne sera pas le concepteur.

PRÉ REQUIS : connaître les bases du DPC

CONTENU

EN 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 ? ».

La formation que j'anime répond-elle aux exigences du DPC ?

- Formaliser le déroulé pédagogique (ou guide d'animation, conducteur...) utilisé
- Choisir les techniques pédagogiques adaptées au regard des méthodes définies par la HAS en rapport aux objectifs du programme de DPC.
- Identifier les spécificités du DPC
- Adapter le déroulé pédagogique aux spécificités 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

Comment analyser les pratiques ? En présentiel et sur le 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 codéveloppement 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.

ÉLABORER UN PLAN DE DPC

MODULE 1 : ÉLABORER UN PLAN DE DPC MÉDICAL



DURÉE

Programme de DPC
en 3 jours (2 + 1)

PUBLIC

Professionnels médicaux et
non médicaux en charge du
DPC Médical

ORGANISME

FORMAVENIR PERFORMANCES

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Formaliser un plan de DPC Médical adapté au contexte de l'établissement

- 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

CONTEXTE

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.

MÉTHODE PEDAGOGIQUE

- Exemples et études de cas d'établissements de santé
- Ateliers pratiques sur l'utilisation des outils et la mise en œuvre au regard des réalités de l'établissement de la méthodologie proposée
- Plans d'actions d'amélioration repris dans le bilan Individuel d'Activité du programme de DPC

CONTENU

JOUR 1 :

- Présentation de la logique et du cadre du Plan de DPC Médical
- Valoriser les conséquences du DPC sur le processus de suivi de la formation médicale
- Autodiagnostic de la formalisation du plan de DPC : présentation des objectifs et des indicateurs du plan DPC
- Formalisation de l'autodiagnostic selon 3 axes : définition des indicateurs de suivi du plan DPC, présentation des programmes de DPC envisagés, présentation coût/budget/finances prévues
- Définir l'organisation interne et identifier des acteurs du DPC et leur niveau d'intervention

JOUR 2 :

- Qu'est-ce qu'un plan de DPC ? Définition du produit cible
- Les étapes du processus de construction
- Repérer la faisabilité du plan de DPC médical
- Formalisation des plans d'actions

INTERSESSION : Mise en œuvre sur le terrain de la méthodologie d'élaboration du plan de DPC médical

JOUR 3 :

- Evaluer et réajuster les plans de DPC
- Retours d'expérience, analyses des défaillances, évolutions et actions à envisager
- Test de positionnement

AFR03

ÉLABORER UN PLAN DE DPC MODULE 2 : ÉLABORER UN PLAN DE DPC D'ÉTABLISSEMENT



DURÉE

Programme de DPC
en 3 jours (2 + 1)

PUBLIC

Professionnels en charge du
Plan de DPC (DAM, DRH,
Qualité, Direction des soins,
Responsables formation)

ORGANISME

FORMAVENIR PERFORMANCES

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

ÉLABORER un plan de DPC au sein de l'établissement

- Evaluer 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

CONTEXTE

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.

MÉTHODE PEDAGOGIQUE

- Ateliers pratiques sur l'utilisation des outils et la mise en œuvre au regard des réalités de l'établissement de la méthodologie proposée
- Plans d'actions d'amélioration repris dans le bilan Individuel d'Activité du programme de DPC

CONTENU

JOUR 1 & JOUR 2 :

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

JOUR 3 :

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

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE GPMC



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC

Chef de projet/équipe-projet GPMC
DRH/responsable/membres équipe RH, à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement

ORGANISME

ERNST & YOUNG ADVISORY

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Mettre en place une démarche GPMC

- 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
- Etablir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

CONTEXTE

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.

CONTENU

JOUR 1 :

- Introduction générale
- Comprendre le concept de GPMC et ses composantes
- Les enjeux du déploiement de la GPMC
 - Autodiagnostic de positionnement des pratiques de GPMC
- Les principes méthodologiques de la GPMC
 - Exercice de déclinaison opérationnelle à l'échelle de chaque établissement

JOUR 2 :

- Les outils de la GPMC
 - Exercice de déclinaison d'une fiche métier à partir du RNFPH
- Mettre en œuvre la GPMC au quotidien
 - Exercice d'identification de l'impact de la GPMC sur les process RH actuels de son établissement
- Identifier les caractéristiques de l'analyse prévisionnelle
- Conduire la GPMC comme un projet et communiquer sur la GPMC
 - Définir le rétroplanning du projet de GPMC de son établissement et définir le plan de communication associé

AFC05-1

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


DURÉE

2 jours

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

ORGANISME
ERNST & YOUNG ADVISORY
FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS
Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes

- 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 pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- ÉLABORER un plan d'action collectif et individuel

CONTEXTE

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 ;
- Dédurre 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.

CONTENU
JOUR 1 :

- Introduction générale
- Positionner la notion de compétence dans le contexte plus général de la GPMC
- La notion de compétence dans la FPH
 - Exercice de déclinaison opérationnelle : adapter une fiche métier et/ou construire une fiche emploi ou une fiche de poste à partir du répertoire des métiers de la FPH

JOUR 2 :

- Evaluer les compétences identifiées
 - Exercice de déclinaison opérationnelle : définir des critères pour objectiver l'évaluation des compétences et communiquer les résultats à un agent
- Exploiter les résultats de l'évaluation des compétences individuelles et collectives
 - Exercice de déclinaison opérationnelle : analyser son unité de travail comme un écosystème et définir un plan d'actions permettant de corriger les dysfonctionnements identifiés et d'anticiper les besoins d'évolution

AFC05-2

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


DURÉE

2 jours

PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

PRE-REQUIS

Avoir des notions de compétences et d'évaluation des compétences

ORGANISME

ERNST&YOUNG ADVISORY

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS
Mener un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière GPMC

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

CONTEXTE

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 ;
- Dédire 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.

CONTENU
JOUR 1 :

- Introduction générale
- Le rôle des managers et la place de l'entretien annuel professionnel dans les pratiques de management et de GRH
- Comprendre les principes de l'entretien professionnel
 - Exercice de déclinaison opérationnelle sur la définition et l'évaluation des objectifs : identifier les objectifs, les critères et indicateurs de mesure associés

JOUR 2 :

- Les outils de l'évaluation
- La notion de compétence
 - Exercice de déclinaison opérationnelle sur l'évaluation des compétences : identifier les objectifs, les critères et indicateurs de mesure associés
- Conduire un entretien professionnel
 - Exercice de simulation d'entretiens sur la base de cas réels
 - Exercice d'application sur l'exploitation des résultats de la campagne d'entretien d'un point de vue individuel et collectif

AFC06

PÉRÉNISER SA DÉMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNÉES AU PROFIL DE SA POLITIQUE RH



DURÉE

2 jours

PUBLIC

- Chef de projet/équipe-projet GPMC
- DRH/responsable/membre des équipes RH

PRE-REQUIS :

Avoir réalisé une ou plusieurs étapes de la démarche GPMC au sein de son établissement

ORGANISME

ERNST & YOUNG ADVISORY

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

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

CONTEXTE

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 ;
- Dédire 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.

CONTENU

JOUR 1 :

- Introduction générale
- La GPMC au service de la politique RH de l'établissement
- L'exploitation des données RH quantitatives collectées dans le cadre de la GPMC
 - Réalisation d'un cas pratique à partir des données anonymisées d'un CH

JOUR 2 :

- L'exploitation des données RH qualitatives collectées dans le cadre de la GPMC
 - Réalisation d'un cas pratique à partir d'extractions Gesform anonymisées
- La dimension prévisionnelle de la GPMC : la GPMC au service des projets de l'établissement
- Le pilotage de la démarche GPMC : tableau de bord stratégique de la démarche
 - Exercice d'application : la définition du tableau de bord de pilotage de la GPMC des projets portés par les participants

AFC07

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



DURÉE

2+1 jours

PUBLIC

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

PRE-REQUIS:

- Avoir animé des sessions de formation
- Avoir suivi les modules de formation « notion de compétences et d'entretien professionnel

ORGANISME

ERNST & YOUNG ADVISORY

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

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

CONTEXTE

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 ;
- Dédire 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.

CONTENU

JOUR 1 :

- Introduction générale
- La place de l'entretien annuel dans les pratiques de management et de GRH
- L'organisation de l'entretien professionnel et les outils clés
- Les messages clés à transmettre en matière de GPMC
 - Formalisation d'une diapositive de présentation de l'entretien professionnel

Réflexion sur la meilleure façon de développer les compétences de cadres autour des notions de compétences et d'objectifs

JOUR 2 :

- L'utilisation du logiciel Gesform GPMC
- Les principes de l'animation de groupes de formation
 - Jeux de rôle et débriefing collectif : animation tour à tour d'un groupe intégrant une ou plusieurs personnalités difficiles à gérer
- Préparation intersession

JOUR 3 :

- Retour d'expérience
- Animation d'ateliers thématiques

ENTRER DANS UNE DÉMARCHE MÉTIERS COMPÉTENCES



DURÉE

3 jours

PUBLIC

Cadres de proximité

ORGANISME

INFORELEC

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Savoir identifier les activités, les savoirs-faire et leurs degrés de maîtrise, les connaissances et leurs niveaux, à partir du Répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière
- Repérer les compétences collectives et individuelles dans le cadre de la GPMC
- ÉLABORER des fiches de poste, de recrutement et d'évaluation
- Construire des parcours de formation à partir de l'évaluation des compétences
- Identifier des éléments d'aide pour favoriser le changement de culture des agents

CONTENU

Situer la démarche métiers-compétences dans la déclinaison de la GPMC au sein des établissements

- Définition, enjeux, liens avec la GPMC, mise en œuvre,
- Les dimensions, les outils associés
- Les acteurs

S'approprier le Répertoire des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière

- L'apport du Répertoire dans la gestion collective et individuelle des ressources humaines, ses limites,
- La cartographie des métiers de l'établissement et son exploitation,
- Les liens répertoire des métiers / entretien professionnel

Identifier les activités, les savoir-faire et leur niveau de maîtrise, les connaissances et leurs degrés à partir du Répertoire des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière

- Articuler approche métier et approche "in situ" des activités et des compétences
- Les critères de choix d'un champ de description et les méthodes de déclinaison
- Savoir identifier les activités, les savoir faire ; Savoir utiliser les outils du répertoire ; Savoir identifier les niveaux de maîtrise
- L'utilisation de logiciels GPMC

Savoir repérer les compétences individuelles dans le cadre de la GPMC

- Les méthodes et outils permettant de positionner les compétences acquises
- Le changement de culture d'évaluation
- L'articulation du pilotage des compétences et des objectifs professionnels
- Les méthodes de repérage des compétences

Savoir repérer les compétences collectives dans le cadre de la GPMC

- Le diagnostic des ressources, des lacunes en compétences de l'équipe prévisionnels,
- La définition des priorités d'action et des objectifs, la mise en place et le suivi d'un tableau de bord,
- L'intégration du développement de la compétence collective dans le management des équipes
- La dimension stratégique

Savoir élaborer des fiches de poste, de recrutement, d'évaluation

- La structure et les contenus de ces différents documents
- Les modalités d'élaboration, de validation, de communication et de gestion, l'intégration dans le système d'information RH,
- Leur utilisation dans les processus de recrutement, d'intégration, d'évaluation, de formation.

Savoir construire des parcours de formation à partir de l'évaluation des compétences

- L'entretien de formation et son intégration dans l'entretien professionnel,
- Les dispositifs de formation dans le cadre de la FPTLV, du DPC,
- Savoir structurer un parcours individuel, construire un plan d'action collectif

Identifier des éléments d'aide pour favoriser le changement de culture des agents

- L'impact des changements associés à la démarche métiers-compétences
- L'accompagnement des changements dans les pratiques de management, de GRH
- La pérennisation de la démarche

AFC09

CONSTRUIRE UN PLAN DE FORMATION EN EHPAD



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Toute personne en charge de la gestion du plan de formation au sein d'un EHPAD

ORGANISME
CLPS

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Construire un plan de formation : recueil des besoins, identification des différentes actions à mener, appel d'offres...
- Identification des différents acteurs dans la construction du plan de formation
- Connaître l'impact des différentes réformes (DPC...)
- Appréhender les différents dispositifs de formation proposés par l'ANFH (CFP, BC, VAE, plan de formation, études promotionnelles....)
- Faciliter les échanges avec l'ANFH : connaissance des différentes procédures d'instruction des dossiers

CONTENU

Les différents dispositifs de formation

- Plan de formation, bilan de compétences, VAE, CFP, études promotionnelles

L'impact des réformes

- La réforme de la formation tout au long de la vie
- Le Développement Professionnel Continu

L'environnement gérontologique

L'EHPAD et les résidents hébergés

Les outils RH

Les professionnels et leurs compétences

Les étapes de la construction du plan de formation

- Le rétroplanning
- La préparation du plan
- Les entretiens de formations
- Le suivi du plan de formation
- Les moyens complémentaires pour faire évoluer les compétences

Les acteurs de la construction du plan de formation

Le rôle de chacun

La communication interne

Les freins des professionnels en matière de formation

La promotion de la formation vers tous les salariés

La communication externe

- Les appels d'offres
- Les procédures d'instruction des dossiers ANFH

COOPÉRATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

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

CONTEXTE

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

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

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

CONTENU

Le contexte institutionnel de la coopération

Typologie des acteurs, pilotage régional (ARS), service public hospitalier et territoires, planification de l'offre de soins, recours à la technique contractuelle

Les outils de coopération conventionnelle

Enjeux de la coopération sanitaire, panorama des outils de coopération conventionnels et organiques, coopération avec les libéraux, montage de la coopération

Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire

Groupe de travail autour de la définition des objectifs du partenariat, les enjeux pour chaque acteur, les pré-requis pour la réussite du projet, le cadre légal applicable et la sécurisation juridique du partenariat, une ébauche de rédaction

Coopération territoriale et construction des groupements hospitaliers de territoire (GHT)

Le contexte de la réforme des GHT, les fondamentaux du GHT (objectifs, acteurs, calendrier, constitution...), le projet médical partagé (notion de filière de soins, impacts sur l'offre de soins et les coopérations territoriales existantes...), gouvernance du GHT, mutualisations, rôle de l'établissement support

Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT

Travail de sous-groupes : Quels impacts sur l'activité du service ? Quels impacts sur l'évolution de la fonction exercée ? Quelles questions en suspens ? Quelles pistes d'évolution ?

DURÉE

2 jours

PUBLIC

Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction Publique Hospitalière
Membres des Instances d'établissement

NOTA :

Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire.

La prévalence de professionnels du secteur hospitalier dans les groupes peut conduire à prioriser cette approche sur celle plus médico-sociale des coopérations.

ORGANISME

CNEH

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFR11-1

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ENTRÉE EN IFSI (pour les titulaires du baccalauréat)



DURÉE

14 jours

PUBLIC

Titulaires du baccalauréat ou du DAEU

ORGANISME

HR FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Pour les titulaires du baccalauréat :

- Préparation à la 1^{ère} épreuve d'admissibilité : épreuve écrite, comportant l'étude d'un texte relatif à l'actualité dans le domaine sanitaire et social. Le texte est suivi de trois questions permettant au candidat de présenter le sujet et les principaux éléments du contenu, de situer la problématique dans le contexte, d'en commenter les éléments, notamment chiffrés, et de donner un avis argumenté sur le sujet.
- Préparation à la 2^{ème} épreuve d'admissibilité : tests d'aptitudes. Cette épreuve a pour objet d'évaluer les capacités de raisonnement logique et analogique, d'abstraction, de concentration, de résolution de problème et les aptitudes numériques.
- Préparation à l'épreuve d'admission : un entretien avec un jury

TESTS DE SÉLECTION

L'ANFH souhaite procéder à une sélection des stagiaires en amont de la formation, par la réalisation de tests organisés par l'organisme.

Les résultats obtenus par les stagiaires conditionneront leur participation ou non à la préparation au concours d'entrée en IFSI, en accord avec l'ANFH.

CONTENU

Acquérir une culture spécifique en vue de l'exercice professionnel infirmier -

Mettre en lien ces connaissances spécifiques à développer avec l'exercice de la profession d'infirmier

Préparer l'épreuve de culture générale, sanitaire et sociale - Identifier les champs de la culture générale, sanitaire et sociale - Chercher et trouver les informations nécessaires au développement de cette culture générale - Rédiger des synthèses par thèmes - Développer les capacités de lecture et d'analyse et de synthèse

- Lire de façon approfondie le texte relatant la situation professionnelle - Décrire le contexte de la situation - Identifier les faits importants - Faire les différences entre fait, opinion, sentiment sur une situation - Formuler la problématique - Rédiger une réponse argumentée de connaissances professionnelles à la question posée en respectant la consigne et les critères de base d'expression écrite.

Développer ses capacités d'expression écrite - La syntaxe - La ponctuation - Les points grammaticaux.

Préparer l'épreuve de tests d'aptitudes -

Comprendre l'intérêt des tests d'aptitudes - Identifier les différents tests d'aptitudes : raisonnement logique et analogique, abstraction, concentration, résolution de problèmes et aptitudes numériques - Acquérir les bases mathématiques, verbales et la logique nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'épreuve. - Développer la rapidité des réponses. - S'entraîner aux différents tests d'aptitudes.

Préparer l'épreuve d'admission : l'entretien

- Expliquer les buts de l'épreuve d'entretien et les capacités recherchées par le jury
- Les principes d'une communication réussie
- Savoir se présenter
- Construire et exposer de façon structurée la réponse à la question posée
- Ecouter, comprendre et répondre aux questions ponctuelles d'un jury
- Argumenter son projet professionnel de devenir infirmier
- Gérer son stress et gérer son temps

AFR11-2

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ENTRÉE EN IFSI (pour les aides soignants non titulaires du baccalauréat)



DURÉE

14 jours

PUBLIC

Aides Soignants ayant 3 ans d'expérience professionnelle en équivalent temps plein.

ORGANISME

IFSO

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances de base des applications numériques.
- Analyser, en identifiant les éléments clefs, une situation professionnelle.
- Prendre de l'assurance et de l'aisance dans la manipulation des calculs.
- Effectuer des calculs courants.
- Comprendre les mécanismes des calculs.
- Être en capacité d'expliquer le raisonnement choisi.

TESTS DE SELECTION

L'ANFH souhaite procéder à une sélection des stagiaires en amont de la formation, par la réalisation de tests organisés par l'organisme.

Les résultats obtenus par les stagiaires conditionneront leur participation ou non à la préparation au concours d'entrée en IFSI, en accord avec l'ANFH.

CONTENU

Développer les capacités d'argumentation et d'expression écrite

- Les règles d'orthographe, de grammaire, les techniques de formulation
- La lecture et la compréhension de texte
- Méthodologie de l'écrit

Culture générale et professionnelle :

Développer les capacités d'ouverture, d'analyse et de synthèse à partir des connaissances acquises dans le domaine sanitaire et social.

Les études d'infirmières : Développer les connaissances des candidats sur le référentiel des études infirmières

Atelier d'analyse de pratiques :

Développer les capacités d'analyse de pratiques professionnelles.

Applications numériques pour les aides soignants :

Acquérir les connaissances de base des applications numériques.

Les situations professionnelles pour les aides soignants :

Développer les capacités d'analyse d'une situation professionnelle en identifiant les éléments clés.

Mises en situation de concours:

Evaluer les acquisitions des participants
– mises en situations de concours

Suivi :

Evaluation des capacités des participants, leurs stratégies d'apprentissage, les modes d'appropriation des savoirs
Contribuer à la résolution des difficultés d'apprentissage

AFR12

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ENTRÉE EN IFCS



DURÉE

16 jours

PUBLIC

Toute personne titulaire d'un diplôme ou titre requis pour le recrutement dans les corps des personnels des services médicaux, de rééducation ou médico-techniques
Ces personnels devront justifier au moment du concours de 5 années d'exercice de la profession

ORGANISME

HR FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Préparation aux épreuves écrites d'admissibilité : commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social
- Préparation à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury

CONTENU

Développer la capacité des participants à élaborer et rédiger un commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire ou social

- Acquérir une méthodologie rigoureuse d'exécution des consignes de l'épreuve écrite
- Donner du sens et comprendre les différentes consignes en précisant la signification et les méthodes
- Réactualiser les principes fondamentaux de la rédaction
- Etudier un ou plusieurs textes selon les consignes de l'épreuve
- Structurer sa pensée pour rédiger l'épreuve
- Rédiger clairement son devoir
- S'entraîner aux épreuves du concours

Actualisation de la culture professionnelle des participants permettant une argumentation pertinente lors des épreuves du concours en lien avec un positionnement comme cadre de santé

- Les textes législatifs et réglementaires relatifs : à l'exercice professionnel d'infirmier, de cadre de santé, à l'organisation de la santé, de l'établissement de santé, du service
- La certification, l'évaluation interne et externe
- Les démarches d'amélioration continue de la qualité
- La gestion des risques
- La santé publique
- L'économie de la santé
- La déontologie
- L'éthique

- Les droits des usagers
- Le droit et les responsabilités professionnelles
- Le fonctionnement des établissements de santé et des établissements médicaux sociaux
- Les réseaux
- Se situer dans une fonction de management ou de formateur

Préparation à l'épreuve orale d'admission aux concours

- Les principes méthodologiques d'élaboration et de rédaction d'un parcours et d'un projet professionnel personnel :
Le curriculum vitae
- L'analyse de l'expérience et des acquis professionnels
- Le projet professionnel
- Entraînement aux épreuves orales d'admission
Les principes méthodologiques de présentation orale de son dossier et projet « sans réciter son écrit ! »
- Permettre à chaque candidat de s'entraîner effectivement à l'épreuve d'entretien et de réponses aux questions d'un jury par des exercices de simulation d'entretien de sélection

AFC13

PRÉPARATION A L'ÉPREUVE D'ADMISSION DANS LE CADRE DES CONCOURS AMA ET ACH



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Tout public

ORGANISME
EMERGENCES

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Acquérir une méthodologie pour constituer son dossier de RAEP
- Maîtriser l'épreuve orale devant un jury et s'entraîner

CONTENU

Introduction

- Présentation de la démarche de RAEP
- Rappel de la loi de février 2007
- Découverte du dossier RAEP et de la finalité de cette évaluation
- Attentes des évaluateurs pour le concours d'AMA et d'ACH

Analyse de l'expérience professionnelle de chacun

- Différents postes occupés
- Activités / compétences
- Positionnement dans l'organigramme
- Responsabilités et périmètres de celles-ci
- Initiatives et degré d'autonomie
- Progression de carrière

Présentation des formations professionnelles et continue

Présentation des acquis de l'expérience professionnelle au regard des compétences recherchées chez un AMA et un ACH

- Sélection des expériences significatives
- Repérer les compétences
- Savoir utiliser les fiches de poste et les référentiels métiers
- Différents plans possibles pour mettre en valeur son expérience
- Vocabulaire qui traduit le mieux son expérience

Présentation de la motivation

- Percevoir le sens de sa démarche
- Se projeter dans ses futures fonctions
- Argumenter sa motivation

Sélection de documents

- Adéquation des documents avec le poste visé
- Finalité du document
- Contexte de son élaboration
- Contraintes ou difficultés rencontrées

Les techniques d'expression orale devant un jury

L'exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel

- Préparation et structuration de son exposé
- Gestion du temps
- Techniques pour démontrer sa motivation
- Méthodes pour parler de soi et de ses réalisations concrètes
- Éléments à mettre en avant

L'exposé du candidat sur une question de mise en situation professionnelle

- Les différents types de mises en situation
- Structuration de sa réponse
- Distinction des éléments importants
- Mise en perspective du cas concret par rapport à son environnement professionnel

La conversation avec le jury

- La motivation
- Les techniques d'argumentation
- L'argumentation persuasive
- Comment s'assumer face aux questions polémiques ?
- Comment réagir face à une question dont on ne connaît pas la réponse ?
- Comment acquérir et soutenir l'intérêt des jurés ?
- Comment agir face aux déstabilisations d'un jury ?
- L'improvisation
- La réponse aux différents types de questions
- Maîtrise du trac et de l'émotivité

AFC14

PRÉPARATION AUX ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ DU CONCOURS ACH



DURÉE

6 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME EMERGENCES

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Maitriser l'organisation constitutionnelle et administrative de la France et les principes de l'action administrative
- Maitriser l'organisation du système de santé
- Maitriser la gestion administrative dans les établissements de la FPH

CONTENU

L'organisation constitutionnelle et administrative de la France et les principes de l'action administrative

- Principes et rôle d'une constitution
- Souveraineté nationale
- Constitution du 4/10/1958
- Pouvoir exécutif
- Pouvoir législatif
- Conseil Constitutionnel / Réforme récente : la question prioritaire de constitutionnalité
- Conseil Economique et Social
- Rapports entre Parlement et Gouvernement
- Autorité judiciaire
- Notions générales : centralisation, déconcentration, décentralisation
- Administration de l'Etat
- Collectivités territoriales
- Service public et modes de
- Actes de l'administration
- Juridictions administratives

L'organisation et le fonctionnement interne des établissements publics de santé

- Les missions du service public et le rôle des ARS

- Le statut juridique des EPS
- La planification sanitaire
- Carte sanitaire et schéma d'organisation Sanitaire
- Les grands principes du fonctionnement administratif de l'hôpital public

Les grands principes du fonctionnement financier de l'hôpital public

- Organes de décision et instances consultatives à l'hôpital
- Place de l'usager dans le système de santé

L'organisation médicale des EPS

- Pôles d'activité
- Services
- Unités fonctionnelles

La gestion administrative dans les établissements de la FPH

- Statut général de la fonction publique
- Statut particulier de la fonction publique hospitalière
- Droits et obligations des fonctionnaires
- Dispositif de formation tout au long de la vie
- Conditions de travail
- Responsabilité administrative et civile
- Responsabilité pénale des EPS
- Accueil des usagers, droit des usagers et médiation

AFC15

PRÉPARATION AUX ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ DU CONCOURS AMA



DURÉE
6 jours

PUBLIC
Tout public

ORGANISME
EMERGENCES

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Maîtriser les connaissances de base relatives à l'organisation du système de santé et l'organisation hospitalière
- Maîtriser la réglementation relative aux droits des malades
- Maîtriser le traitement et la coordination des opérations et des informations médico-administratives relatives au patient dans un secrétariat médical

CONTENU

L'organisation et le fonctionnement interne des établissements publics de santé

- Les missions du service public et le rôle des ARS
- Le statut juridique des EPS
- La planification sanitaire
- Carte sanitaire et schéma d'organisation sanitaire
- Les grands principes du fonctionnement administratif de l'hôpital public
- Les grands principes du fonctionnement financier de l'hôpital public
- Organes de décision et instances consultatives à l'hôpital
- Place de l'usager dans le système de santé

L'organisation médicale des EPS :

- Pôles d'activité
- Services
- Unités fonctionnelles

Secret professionnel, secret médical, dossier patient

- Le statut du malade et ses proches
- La charte de la personne hospitalisée
- Le secret professionnel : principes et violation
- La communication du dossier professionnel
- Le secret médical et les tiers
- Le dossier du patient
- Le malade non hospitalisé
- Consultation externe

Introduction au vocabulaire médical

- Le contexte des termes médicaux, définition du domaine médical
- Son choix de classification, de l'ordre des thèmes abordés

Approche thématique du vocabulaire médical

Approche topographique du vocabulaire médical

Les règles de la correspondance médicale

La démarche préalable à la rédaction de toute correspondance médicale

La structuration de la correspondance médicale

Les différents types de correspondance médicale

La rédaction de la correspondance médicale

Le fonctionnement du secrétariat médical

AFC16

RÉDACTION D'UN ÉCRIT SUR LA BASE D'UN DOSSIER DOCUMENTAIRE DANS LE CADRE DES CONCOURS AMA ET ACH



DURÉE
6 jours

PUBLIC
Tout public

ORGANISME
EMERGENCES

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Comprendre la genèse de l'épreuve et les attentes du jury
- Savoir analyser le sujet de l'épreuve et éviter les pièges (hors sujet, contresens)
- Exploiter avec pertinence le sommaire du dossier documentaire
- Adopter une technique de lecture et de prise de notes efficaces
- Élaborer un plan efficace et structuré
- Rédiger un écrit final convaincant
- S'entraîner à rédiger un écrit en conditions de concours (devoirs sur table)

CONTENU

Analyser le sujet de l'épreuve et éviter les pièges

- Analyse de la situation professionnelle**
- Analyse des termes du sujet
 - Identification des directives et contraintes de la situation professionnelle
 - Détermination de la problématique du dossier

Exploiter avec pertinence le sommaire du dossier documentaire

- Analyse du sommaire du dossier documentaire**
- Les différents types de documents
 - Rappel sur la hiérarchie des normes
 - Éléments clés à identifier permettant de répondre aux questions posées

Survол du dossier documentaire

- Intérêt du survол
- Technique à adopter
- Réflexes à acquérir
- Pièges à éviter

Adopter une technique de lecture et de prise de notes efficaces

- Lecture du dossier documentaire**
- Les différentes techniques de lecture efficace
 - La gestion du temps de lecture
 - Identification des éléments essentiels permettant d'apporter des solutions opérationnelles au cas pratique soumis
 - Pièges à éviter

Les méthodes de prises de notes

- La rédaction de phrases synthèses
- L'utilisation appropriée du sur lignage et du soulignement
- Organisation de sa prise de notes sur papier libre
- Les techniques à éviter

Élaborer un plan efficace et structuré

- Élaboration du plan de réponse**
- Les qualités attendues d'un plan
 - La structuration du plan
 - La hiérarchisation des solutions opérationnelles permettant de répondre aux questions posées
 - Plans à proscrire

Rédiger un écrit final convaincant

- La rédaction formelle du devoir**
- Les différentes phases d'une introduction
 - La structuration du développement
 - La présentation des actions concrètes préconisées permettant de répondre aux questions du cas pratique
 - La rédaction de la conclusion
 - La rédaction des transitions et des chapeaux
 - Style rédactionnel: clarté, concision, vocabulaire administratif et médical....

S'entraîner à rédiger un écrit en conditions de concours (devoirs sur table)

AFC17

ADAPTATION À L'EMPLOI DES TECHNICIENS HOSPITALIERS ET TECHNICIENS SUPÉRIEURS HOSPITALIERS



DURÉE

27 jours

PUBLIC

TH et TSH

ORGANISME

ISF

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers
- Maîtriser les techniques de management et de communication
- Maîtriser des connaissances techniques spécifiques

CONTEXTE

L'arrêté du 21 août 2013 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de la fonction publique hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

CONTENU

Le fonctionnement de l'hôpital et des établissements médicaux-sociaux

- L'offre régionale sanitaire, la gouvernance de l'hôpital et la coopération hospitalière
- L'organisation du secteur médico-social
- Les règles de financement de l'hôpital
- Les achats hospitaliers et les marchés publics
- Le recrutement, les droits et obligations des fonctionnaires

Les ressources humaines et le management d'équipe

- Le management de proximité – motivation et valorisation de l'équipe
- La communication d'équipe
- La conduite de réunion
- La gestion de conflits
- La prise de parole en public
- La conduite d'entretiens professionnels
- La gestion du temps
- L'organisation du travail
- L'accompagnement au changement et gestion de projet
- La Formation Tout au Long de la vie – santé au travail

Les fonctions De Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers

- La sécurité incendie à l'hôpital
- Le système d'information et la sécurité informatique
- La stratégie écologique hospitalière et le développement durable
- La sécurité des personnes et les risques professionnels
- Le génie civil
- La matériovigilance, volet de la gestion des risques
- Les contraintes spécifiques aux services logistiques
- Les contrôles techniques obligatoires
- La procédure d'évaluation de la qualité

AFC18

ADAPTATION À L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS



DURÉE
22 jours

PUBLIC
ACH

ORGANISME
ISF

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la fonction publique hospitalière
- Maîtriser les techniques de management et de communication
- Connaître les spécificités liées aux fonctions exercées par un adjoint des cadres hospitaliers

CONTEXTE

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers de la fonction publique hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

CONTENU

Le fonctionnement de l'hôpital et des établissements médicaux-sociaux

- L'offre régionale sanitaire, la gouvernance de l'hôpital et la coopération hospitalière
- L'organisation du secteur médico-social
- Les règles de financement de l'hôpital
- Les achats hospitaliers et les marchés publics
- Le recrutement, les droits et obligations des fonctionnaires

Les fonctions d'Adjoint des Cadres Hospitaliers

- Le pilotage de la stratégie qualité en établissement de santé
- Le pilotage médico-économique en établissement de santé et ses outils
- La stratégie sociale en établissement de santé et accompagnement au stage
- La stratégie écologique hospitalière et le développement durable.

Les ressources humaines et le management d'équipe

- Le management de proximité – motivation et valorisation de l'équipe
- La communication d'équipe
- La conduite de réunion
- La gestion de conflits
- La prise de parole en public
- La conduite d'entretiens professionnels
- La gestion du temps
- L'organisation du travail
- L'accompagnement au changement et gestion de projet
- La Formation Tout au Long de la vie – santé au travail

AFC19

ADAPTATION À L'EMPLOI DES ASSISTANTS MEDICO ADMINISTRATIFS (branche secrétariat médical)



DURÉE
15 jours

PUBLIC
AMA

ORGANISME
ISF

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière
- Maîtriser les spécificités du secrétariat médical en hôpital (dont la maîtrise des outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation - 2 jours optionnels)

CONTEXTE

Un arrêté du 24 octobre 2014 organise la formation d'adaptation à l'emploi du corps des assistants médico-administratifs de la fonction publique hospitalière, de la branche secrétariat médical. Le dispositif de formation, d'une durée de 140 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

CONTENU

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la fonction publique hospitalière

- Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins ; l'organisation des secteurs sanitaire, social et médico-social, le schéma régional d'organisation des soins de la région d'affectation
- L'établissement FPH : statut juridique ; règles de gouvernance de l'hôpital ; organes de décision, instances représentatives des personnels, instances spécialisées
- Le statut des personnels de la fonction publique hospitalière et développement des ressources humaines
- Les différentes activités médicales à l'hôpital; les activités des structures de santé, les activités des structures médico-sociales ; les nouvelles modalités de prises en charge au travers des parcours de soins
- L'organisation médicale dans les établissements publics de santé : les pôles médicaux, les unités fonctionnelles, la contractualisation interne ; point d'information sur le statut des personnels médicaux

- Le mode de financement de l'hôpital et la valorisation de l'activité médicale
- Certification et qualité à l'hôpital

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital

- La place de l'utilisateur dans le système de santé : les dispositions législatives et réglementaires relatives au droit des patients
- Le secret médical et le secret professionnel, la confidentialité en lien avec les nouvelles technologies de la communication, le respect du droit à l'image
- le traitement et la transmission des informations ; l'évolution des techniques d'information médicale
- L'approche relationnelle dans un secrétariat médical
- Réglementation relative au dossier du patient
- Traitement des statistiques médicales, valorisation de l'activité médicale
- Outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation : la formation du terme médical ; termes médicaux génériques et différentes spécialités médicales, examens couramment pratiqués, le décryptage des comptes rendus médicaux

LE MÉTIER D'ASSISTANTE MÉDICO ADMINISTRATIVE



DURÉE
5 jours

PUBLIC
AMA

ORGANISME
ISF

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Appréhender son environnement professionnel et les conditions administratives de prise en charge du patient
- Connaître et respecter les droits du patient
- Maitriser ses obligations en qualité d'AMA et la gestion du dossier patient
- Optimiser et maitriser la facturation et écrits professionnels
- Optimiser sa maitrise du vocabulaire médical pour faciliter sa relation avec le corps médical

CONTEXTE

L'assistante médico-sociale prend en charge au sein des structures médicales et médico-sociales, et dans un environnement informatisé, les travaux administratifs et la logistique des différents services spécialisés, en utilisant le vocabulaire et les techniques spécifiques au secteur, dans le respect du secret professionnel, des procédures et de la réglementation en vigueur.

Elle assure des tâches particulières au secteur : constitution et suivi de dossiers de patients ou d'usagers, saisie et transmission d'actes médicaux, de prestations ou de forfaits journaliers, en conformité avec le code d'action sociale et les nouvelles nomenclatures et réglementations.

Elle est également l'interface entre l'équipe médicale, paramédicale et les patients.

CONTENU

Comprendre son environnement professionnel : présentation généraliste du système sanitaire et hospitalier

- La stratégie nationale de santé, le ministère de la santé, les ARS, la planification sanitaire et ses outils, la place des EPS, la gouvernance hospitalière, l'organisation de l'activité par pôles, la place de l'AMA au sein de l'hôpital

Connaître et maitriser les conditions administratives d'admission du patient

- L'assurance maladie, les organismes complémentaires, la CMU
- L'identito-vigilance
- Les règles de prise en charge en cas d'hospitalisation ou de consultations externes

Appréhender les différents droits du patient

Gérer les droits particuliers propres à certains patients

- Les mineurs, la prise en charge psychiatrique sans consentement

Maitriser ses obligations en qualité d'AMA

- secret médical, secret et discrétion, droit à la confidentialité

Maitriser la gestion et communication du dossier médical

Comprendre et maitriser la facturation en MCO

Optimiser ses écrits professionnels

L'étymologie du vocabulaire médical, les mots clés par discipline médicale

Connaissances des pathologies les plus courantes par discipline médicale

Les symboles et les abréviations médicales usuelles

AFR21

ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE



DURÉE

20 jours

PUBLIC

Aides soignantes et aides médico-psychologiques

ORGANISMES

IRFA et HR FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.frRubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

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

CONTEXTE

La mesure 20 du Plan Alzheimer 2008-2012 prévoit l'identification et la professionnalisation d'une fonction d'assistant de soins en gérontologie, accessible aux aides soignantes et aides médico-psychologiques, en poste notamment dans les unités et équipes dédiées à la prise en charge des malades d'Alzheimer, par le biais d'une formation d'une durée de 140 heures.

CONTENU

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne :

- Appréhender l'environnement professionnel, ses ressources et ses contraintes
- Le cadre de référence
- Les données d'entrée
- L'élaboration du projet personnalisé

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Accompagner au quotidien les personnes Alzheimer ou souffrant de maladies apparentées
- L'impact des troubles cognitifs sur la vie quotidienne
- L'accompagnement au quotidien
- L'attitude du professionnel
- Le repas

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues :

- Travailler avec d'autres intervenants.
- S'appuyer sur les ressources de la personne pour entretenir ses capacités en utilisant les situations de vie quotidienne et en développant des activités support

- Les situations de vie quotidienne comme support de stimulation
- Les activités à visées thérapeutiques
- Le mode d'intervention
- La dimension technique
- La place des activités dans le projet personnalisé
- L'intervention à domicile et/ou dans un cadre institutionnel
- La place de l'aidant, la dynamique familiale

Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé :

- Consolider la dimension médicale de l'accompagnement de la personne en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques.
- Les prérequis à l'observation clinique
- L'observation clinique
- Les outils d'observation et de suivi
- La spécificité de douleur chez la personne dément

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées :

- Intégrer la démarche de soins au projet personnalisé et l'inscrire dans une dynamique de bientraitance
- La démarche de soins
- Les acteurs / L'approche éthique

AFR22

FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES IBODE



DURÉE

7 jours

PUBLIC

IBODE

ORGANISME

ECOLE IBODE NANTES

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Former les infirmiers de bloc opératoire diplômé d'état, à la réalisation des actes et activités définis par l'arrêté du 27 janvier 2015 et relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire.

CONTEXTE

L'arrêté du 27 janvier 2015 relatif aux actes, activités et à la formation complémentaire prévus par le décret d u 27 janvier 2015, définit le référentiel de formation visant à l'acquisition des compétences pour l'exercice des actes et activités des IBODE

CONTENU

Le contenu de la formation est conforme au référentiel de formation défini dans l'annexe 2 de l'arrêté du 27 janvier 2015, à savoir un perfectionnement des compétences dans les domaines suivants :

- Réalisation de l'installation définitive du patient en vue de l'intervention chirurgicale en fonction de la voie d'abord souhaitée
- Fermeture sous-cutanée et cutanée
- Mise en place et fixation des drains sus-aponévrotiques
- Aide à la mise en place et au maintien des instruments d'exposition directe et indirecte
- Aide à la réalisation d'une aspiration
- Aide à la réalisation d'une hémostase
- Aide aux sutures des organes et vaisseaux
- Aide à la réduction d'une fracture et au maintien de la réduction
- Aide à la pose d'un dispositif médical implantable
- Injection d'un produit à visée thérapeutique ou diagnostique dans un viscère, une cavité ou une artère

AFR23-1

FORMATION DES INFIRMIERS EXERCANT AUPRÈS DE PERSONNES ATTEINTES DE LA MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTÉE – (formation modulaire)



DURÉE
14 jours

PUBLIC
INFIRMIERS

ORGANISME
IRFA

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Apporter un socle de connaissances communes avec les ASSISTANTS DE SOINS EN GERONTOLOGIE formés en région :

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

CONTEXTE

Après trois plans dédiés à la maladie d'Alzheimer, première maladie neurodégénérative en France, le gouvernement a décidé d'élargir le nouveau plan à l'ensemble des maladies neurodégénératives. De ce fait, le plan national de lutte contre les maladies neurodégénératives 2014-2019 comprend 3 grandes priorités :

- Améliorer le diagnostic et la prise en charge des malades
- Assurer la qualité de vie des malades et de leurs aidants
- Développer et coordonner la recherche

Dans l'axe 1 du plan « soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire, il est prévu d'adapter la formation des professionnels pour améliorer la qualité de la réponse apportée aux personnes malades.

CONTENU

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée

- Le cadre de référence : repères juridiques, recommandations HAS et ANESM
- Connaissance de la pathologie, de la personne, principe du projet personnalisé
- Elaboration du projet personnalisé

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Impact des troubles cognitifs sur la vie quotidienne
- Accompagnement au quotidien :
- Attitude du professionnel
- Le repas

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

- Situations de vie quotidienne comme support de stimulation

- Activités à visées thérapeutiques

- Mode d'intervention

- Dimension technique

- La place des activités dans le projet personnalisé

- Intervention à domicile et/ou dans un cadre institutionnel

- Place de l'aidant, dynamique familiale

Comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

- Prérequis à l'observation clinique

- Observation clinique

- Outils d'observation et de suivi

- Spécificité de la douleur chez la personne démente

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- Démarche de soins : outils, choix thérapeutiques, accompagnement spécifiques

- Les acteurs : ASG, mode d'intervention, association des familles aux décisions

- Approche éthique

AFR23-2

FORMATION DES INFIRMIERS EXERCANT AUPRÈS DE PERSONNES ATTEINTES DE LA MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTÉE – (formation modulaire)



DURÉE
15 jours

PUBLIC
INFIRMIERS

ORGANISME
HR FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Apporter un socle de connaissances communes avec les ASSISTANTS DE SOINS EN GERONTOLOGIE formés en région :

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

CONTEXTE

Après trois plans dédiés à la maladie d'Alzheimer, première maladie neurodégénérative en France, le gouvernement a décidé d'élargir le nouveau plan à l'ensemble des maladies neurodégénératives. De ce fait, le plan national de lutte contre les maladies neurodégénératives 2014-2019 comprend 3 grandes priorités :

- Améliorer le diagnostic et la prise en charge des malades
- Assurer la qualité de vie des malades et de leurs aidants
- Développer et coordonner la recherche

Dans l'axe 1 du plan « soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire, il est prévu d'adapter la formation des professionnels pour améliorer la qualité de la réponse apportée aux personnes malades.

CONTENU

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée

- Situer la fonction d'IDE dans le contexte de la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'alzheimer
- Acquérir ou actualiser les connaissances physiologiques du vieillissement nécessaires à la compréhension de la maladie d'alzheimer et des démences
- Ancrer les pratiques professionnelles en référence au contexte législatif et réglementaire et à la réflexion éthique
- Maîtriser la méthodologie d'élaboration du projet individualisé : quelle aide apporter à la personne dans le respect de ses habitudes de vie, de ses droits et en réponse à ses besoins
- Développer l'alliance famille- professionnels dans l'accompagnement et la prise en charge des résidents atteints d'alzheimer – comprendre sans juger, les comportements des aidants et de la famille

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Développer les compétences en communication et accompagnement efficace des personnes atteintes de pathologies d'alzheimer ou apparentées

- Mettre en œuvre des bonnes pratiques professionnelles favorisant l'alimentation et la nutrition

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

Comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

- Analyser et comprendre les manifestations de la maladie

- Expliquer les comportements des personnes âgées atteintes de la maladie d'alzheimer ou apparentée et préciser les pratiques soignantes adaptées à ces comportements

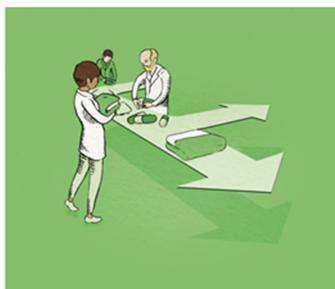
Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- Techniques de soins

- Mécanismes neurophysiologiques de la douleur

AFR24

PRÉSERVER L'INDÉPENDANCE ET L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE AGÉE (DIPLOME D'UNIVERSITÉ)


DURÉE

10 jours + 5 jours de stage

PUBLIC

Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Ergothérapeutes, Psychomotriciens, Aides soignants, Aides Médico-Psychologiques

ORGANISME

UNIVERSITE D'ANGERS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

 S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Favoriser et préserver, à l'occasion des soins et des actes de la vie quotidienne, la mobilité, les capacités cognitives, l'état nutritionnel, l'équilibre, l'indépendance et l'autonomie :
 - des personnes vivant à domicile afin de favoriser le maintien au domicile,
 - des personnes institutionnalisées afin de freiner le processus de perte d'indépendance et d'autonomie.
- Sensibiliser et former les professionnels de santé :
 - Au repérage des situations gériatriques à risque de perte d'indépendance et d'autonomie.
 - A un outil pédagogique support novateur de déclaration de chute, et d'évaluation et de prise en charge du risque de chute, conforme aux critères de l'ARS.
 - A la mise en place de programmes d'intervention adaptés, centrés sur l'individu et son environnement, et s'intégrant dans une démarche individuelle et collective.
 - A la prise en charge interdisciplinaire de la personne âgée vivant à domicile et en institution.

CONTENU
Acquisition ou d'approfondissement de connaissances ou de compétences avec des supports pédagogiques électroniques, qui comprend :

- Une introduction à l'épidémiologie du vieillissement et de ses enjeux, notamment professionnels, économiques et sociétaux.
- La présentation des concepts de fragilité, polyopathie, évaluation gériatrique, interdisciplinarité, management, réseau de soins.
- La physiologie et la physiopathologie des affections susceptibles de provoquer des chutes et fractures chez la personne âgée.
- La réflexion et l'apprentissage d'un outil innovant pédagogique de déclaration de chute, et d'évaluation et de prise en charge des chutes chez la personne âgée en institution ou dans un milieu de soin.
- La physiopathologie et le repérage des pathologies démentielles, psychiatriques et les troubles du comportement de la personne âgée, et les différentes interventions possibles.
- Les principes et les bénéfices de l'activité physique et de la kinésithérapie chez la personne âgée.
- Le repérage des troubles nutritionnels de la personne âgée, et les différentes interventions envisageables.

- La présentation de différents programmes d'intervention prévenant la perte d'indépendance et d'autonomie chez la personne âgée.

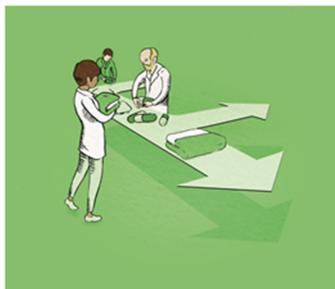
Analyse des pratiques professionnelles :

- Travail de réflexion avec 4 ateliers : 1) la prévention, 2) le soin ("care" et "cure"), 3) la recherche, 4) la sensibilisation (du public et des professionnels) vis-à-vis des situations à risque de perte d'indépendance et d'autonomie chez la personne âgée. Ce travail de réflexion sera organisé en petits groupes alternés, avec l'aide d'un médecin et d'un cadre de santé.
- Une analyse collégiale de cas cliniques issus de la "vraie vie" préparés par les étudiants.

Stage en fin de parcours, correspond à la participation obligatoire des étudiants à des actions de prévention de perte d'indépendance et d'autonomie mises en place au sein d'institutions, organisations, ou établissements de soins.

AFC25

CONNAITRE, REPÉRER ET PRENDRE EN COMPTE LES DÉFICIENCES SENSORIELLES DES PERSONNES AGÉES



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Tous professionnels en contact avec des personnes âgées.

ORGANISME
IFSO

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Repérer les déficiences visuelles et auditives qui touchent les personnes âgées et les impacts sur la personne
- Analyser les besoins spécifiques de la personne âgée liée à la perte sensorielle afin d'améliorer la prise en charge
- Proposer la mise en place d'adaptations simples afin de faciliter la vie quotidienne de la personne âgée concernée
- Élaborer un plan de sensibilisation des équipes à la problématique des déficiences sensorielles des personnes âgées

CONTEXTE

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

CONTENU

Identification des connaissances acquises et des connaissances manquantes pour adapter l'accompagnement aux personnes déficientes sensorielles.

- Travail sur les représentations : vue, vision, cécité, malvoyance/ouïe, audition, surdité, malentendance/déficience/handicap.
- Identifications de la place des représentations des professionnels dans l'accompagnement au quotidien.

Déficience visuelle :

- Données épidémiologiques. Fonction visuelle
- Définitions légales : cécité, malvoyance.
- CECITE : spécificités pathologies congénitales, acquises.
- BASSE VISION : les principales formes d'altérations visuelles et 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 - la presbycusie
- Les différents types et degrés de surdité
- Les signes qui peuvent nous alerter.
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente auditive.
- 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
- Surdité et troubles associés
- Comment s'adresser à une personne malentendante ou sourde ?
- Les moyens de compensation

Synthèses :

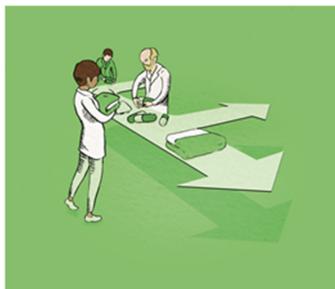
- Les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente sensorielle.
- Stratégies de compensation et d'adaptation facilitant l'autonomie et le confort de vie.

Perspectives d'action :

- Veille institutionnelle - Protocoles de déficience sensorielle - Liens transdisciplinaires.

AFC26

PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES AGÉES EN RISQUE DE PERTE D'AUTONOMIE



DURÉE
3 jours

PUBLIC

Infirmier, aide soignant, Masseur Kinésithérapeute, Médecin, cadre de santé, pharmacien, travailleurs sociaux

ORGANISME
FORMAVENIR

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINQUILLAUME
s.allainquillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

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

CONTEXTE

En France, les personnes âgées mobilisent entre le quart et la moitié des dépenses de santé et représentent un enjeu décisif pour l'efficacité du système. La multiplicité des acteurs intervenant auprès des personnes âgées rend nécessaire une **approche intégrée qui ne se fonde plus sur une approche traditionnelle basée sur les structures mais sur une population donnée.**

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**. Les caractéristiques de santé de cette population indiquent que 85% ont au moins une pathologie, 57% sont en ALD, 33% ont été hospitalisées au moins une fois dans l'année, en moyenne 12 jours (données 2010) et elles prennent en moyenne 7 médicaments. 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. Afin de mettre en place cette nouvelle organisation, le cahier des charges des projets PAERPA pose **une nouvelle gouvernance territoriale fondée sur la coordination clinique de proximité et la coordination territoriale d'appui qui réunit pour la totalité du territoire tous les acteurs** (ville, hôpital, **médico-social**, social) et suppose l'adaptation de l'hôpital afin d'améliorer les prises en charges gériatriques. Parmi les 7 objectifs du projet PAERPA, **l'un vise tout particulièrement l'hôpital : « améliorer les conditions d'hospitalisation complète.**

CONTENU

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...)

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

Exercices et mises en situation

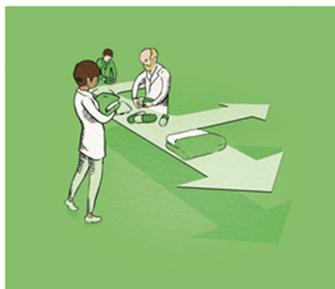
S'inscrire comme acteur du PAERPA

- 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

Ateliers : plans d'actions d'amélioration

AFC27

FONCTION RESTAURATION ET HÔTELLERIE EN MILIEU GÉRIATRIQUE

**DURÉE**

2 jours

PUBLIC

Personnel hôtelier et soignant

ORGANISME

CCI RENNES

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DES. ALLAINQUILLAUME
s.allainquillaume@anf.fr**AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016****EN SAVOIR PLUS**www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation**OBJECTIFS**

- Prendre conscience de l'importance du repas dans la journée du résident
- Définir les critères qualité d'un repas réussi en Institution
- Mener une réflexion sur la symbolique de l'instant repas afin de faire de la restauration un temps d'animation de qualité : dresser le bilan des pratiques actuelles, déterminer des axes d'amélioration

CONTEXTE

L'entrée en Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) est une renonciation aux habitudes de vie sociale antérieure et peut être envisagée comme une perte d'autonomie pour le résident.

Parce que les locaux, les repas et le linge sont la toile de fond de la prise en charge de la personne âgée, outre les soins et l'animation, la restauration en EHPAD a considérablement évolué ces dernières années en EHPAD, vers une prise en compte des besoins spécifiques de la personne âgée et de ses pathologies.

Accompagner les différents personnels intervenant en restauration et hôtellerie, c'est aussi leur apporter une réflexion globale en leur proposant une formation, qui leur permette de comprendre qui est la personne âgée.

CONTENU**Connaissance du « mangeur » en institution****Le moment repas dans ses multiples dimensions**

- La symbolique du repas
- Les contraintes en lien avec l'âge et les différents handicaps
- Les différents facteurs influençant sur le plaisir de manger
- Le plaisir de déguster, le plaisir du repas chez le résident en institution
- Le repas à thème comme temps d'animation
- Le repas, un moment de convivialité et d'échanges

La distribution des repas et l'activité hôtelière

- Les techniques de service de restauration (Organisation et mise en place, dressage des tables)
- Techniques d'accueil, Techniques de service des repas en salle, en chambre
- Mise en place sur le chariot de service, Techniques de débarrassage, gestion des déchets

La présentation à l'assiette**Le guide des bonnes pratiques d'hygiène en restauration**

- Les 5 M (méthode, milieu, matériel, main d'oeuvre et matières premières)
- Maîtrise de l'Hygiène et de sécurité alimentaire
- Comprendre la Toxi Infection Alimentaire Collective (TIAC).
- L'hygiène et les comportements à risque
- Méthode de travail

L'environnement de la prestation repas :

- Cadre environnemental (agencement et décoration, linge de table, facteurs d'ambiance) pour redynamiser le moment repas
- Espaces de circulation en fonction de l'autonomie des résidents
- Déroulement du service

Le temps repas : Savoir-être et Savoir-faire**Les attitudes et les postures dans la relation au moment du repas****Communication professionnelle autour du moment repas****La gestion des situations difficiles à partir de cas concrets**

AFR28

PRISE EN CHARGE DES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION CHEZ LA PERSONNE AGÉE



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Soignant

ORGANISME
TONIC PLUS

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Maîtriser le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée, en fonction des différentes pathologies rencontrées en institution
- Comprendre l'importance du dépistage de la dysphagie
- Prendre conscience des conséquences de la dysphagie : pneumopathies, dénutrition...
- Acquérir des moyens de prise en charge : quelles mesures instaurer ? quelle assistance apporter lors de la prise des repas ?

CONTEXTE

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

CONTENU

Connaitre et comprendre la complexité des troubles de la déglutition, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge des troubles

- Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition, en faisant le point sur les connaissances déjà acquises.
- Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition et leurs manifestations : le repérage des situations à risque
- L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition : savoir adapter les repas
- Les conséquences dues aux troubles de la déglutition : sous forme d'études de cas, en incluant pour chacune d'elle la composante psychoaffective et relationnelle
- Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes : "développer une attitude professionnelle et raisonnée" : l'importance de l'arbre de décision pour apprendre à identifier une obstruction partielle ou totale des voies respiratoires

- Perspectives, lorsque au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible

S'assurer d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition possibles et supports théoriques et adapter au mieux les textures alimentaires à chaque cas

- Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : Prévenir et accompagner individuellement.
- L'importance du dépistage du patient dysphagique : Présentation vidéo d'entretiens d'accueil de patients dysphagiques, réalisés par la formatrice soulignant le rôle du personnel
- Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition
- La mise en place d'un plan de soins guide à partir de : - la présentation de la démarche paramédicale ; des outils et documents de traçabilité ; des attitudes professionnelles.
- La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas

AFC29

COMPRENDRE ET PRENDRE EN CHARGE LES PERSONNES ATTEINTES DE TROUBLES DÉMENTIELS



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Soignant

ORGANISME
FORMA SANTE

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Accompagner l'usager avant de prendre en charge une pathologie...
- Actualiser ses connaissances sur les différentes démences, leur similitude et particularité
- Comprendre l'impact de la pathologie sur le rapport de l'usager à lui-même, son rapport à l'autre, au temps, à l'environnement...
- Identifier les leviers et champ d'action de l'AS et ASH pour compenser les troubles et maintenir les potentialités de l'usager
- Maintenir l'autonomie au temps clé du quotidien : amélioration du processus de nursing, mobilisation douce et stimulation de l'usager
- Poursuivre la démarche d'amélioration continue : découverte d'expérimentation conduite en unité spécialisée – temps et rythme en institution, liberté d'aller et venir, faciliter les déplacements et l'orientation

CONTEXTE

Le plan Maladie Neuro dégénératives 2014-2019 succède aux trois plans Alzheimer précédents. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence, reste une priorité, celle-ci passe le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Dans le cadre des troubles démentiels, le schéma classique de la communication est perturbé ; le recours aux stratégies relationnelles habituelles souvent inefficace, le professionnel se trouve déstabilisé. La récurrence de ces situations, associée au sentiment d'impuissance face à la progression de la maladie et aux contraintes, se traduit par une standardisation progressive de l'accompagnement quotidien. Cette dernière laisse peu de place au respect des potentialités et au maintien des capacités des usagers, allant à l'encontre des recommandations actuelles.

CONTENU

- Penser l'accompagnement d'une personne vieillissante – prendre en charge une démence : un parti pris pour repenser les différents soins quotidiens
- Le maintien de l'autonomie et de l'identité des usagers en institution
- Zoom sur les troubles démentiels - définition simple des démences les plus courantes et spécificités
- S'intéresser à la personne , qui vit sa maladie dans un environnement donné...plutôt qu'à la pathologie
- Les troubles cognitifs et du comportement : quelle possibilité pour l'usager, d'interagir, de communiquer « normalement » ?
- Les leviers d'actions pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien : mobilisation douce et stimulation cognitive
- Si ce n'est « normalement », communiquer autrement ? découverte et appropriation de techniques de communication adaptées aux usagers présentant des troubles du comportement
- Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide : techniques de stimulation lors du lever/coucher ; habillement/déshabillage ; toilette et repas
- Elaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un pré requis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge
- Les principes architecturaux en unité adaptée et la transposition dans mon établissement.

AFC30

PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD



DURÉE

3 jours

PUBLIC

Soignants

ORGANISME

ADVITAM

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

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

CONTEXTE

Les troubles psychiatriques ont des conséquences sur la qualité de vie et l'autonomie fonctionnelle des personnes âgées. Des études ont démontré que la dépression favorise les difficultés fonctionnelles et cognitives des sujets âgés. La présence de troubles psychiatriques peut également avoir un impact en termes de morbidité somatique en influant de façon négative sur le cours évolutif et le pronostic de nombreuses pathologies somatiques (exemple du diabète).

CONTENU

Représentations autour de la maladie mentale : établir un langage commun

La relation avec la personne présentant des troubles psychiatriques

Notions de maladie mentale

Comprendre et déchiffrer les troubles du comportement

Les différentes étapes du développement psychique

Se positionner en tant que professionnel, repérer les limites de son intervention, passer le relais

Comprendre le fonctionnement mental, comportemental et relationnel de la personne âgée en situation de handicap psychique

L'accompagnement au quotidien

Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques

Proposer des activités adaptées

AFR31

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES AUPRÈS DE LA PERSONNE AGÉE PAR LA SIMULATION GRAND AGE



DURÉE
1 jour

PUBLIC
Soignant

ORGANISME
CHU ANGERS

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Comprendre les situations de handicap vécues par une population vieillissante et engendrant une perte d'autonomie.
- Mise en situation par l'utilisation de prothèses simulant le handicap, en lien avec les troubles de la vision, la motricité et l'ouïe
- Permettre à chaque professionnel formé de développer de l'empathie et d'anticiper les besoins face aux situations de handicap vécues par une population vieillissante ou handicapée.
- Faire le lien avec la gestion des risques (chutes, isolement...), par des apports théoriques d'un professionnel de la santé.

CONTEXTE

Cette formation s'intègre dans une démarche de bientraitance en proposant aux professionnels de la santé, médicaux ou paramédicaux, de prendre le temps d'une prise de conscience. Cette approche propose d'aborder les difficultés causées par le handicap liés au vieillissement (problèmes liés à la diminution des facultés: vue, audition, agilité...). Riche en illustrations théoriques et pratiques, grâce à un apprentissage situé, elle va permettre aux professionnels une valorisation de leurs compétences, un enrichissement du sens qu'ils donnent à leur mission, une envie d'initiative et de motivation supplémentaires. La démarche de développement professionnel continu permettra à chaque participant d'évaluer son niveau de compétences, de trouver les éléments cognitifs aux fins d'un réajustement nécessaire et de faire preuve ensuite d'application sur le terrain.

CONTENU

Définir le vieillissement et ses conséquences

Définition du vieillissement et de ses conséquences physiologiques

S'approprier les concepts de bientraitance

Approche des concepts de bientraitance, vulnérabilité et fragilité.
Atelier de simulation des différents déficits (ouïe, vue, motricité)

S'approprier les concepts d'autonomie et de dépendance

Approche des concepts d'autonomie et de dépendance

Adapter sa pratique professionnelle

Ateliers de simulation de déficits cumulés.

L'AIDE SOIGNANTE ET LA TOILETTE EN GÉRIATRIE



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Aide soignant

ORGANISME
IFSO

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Maintenir le bien-être de la personne âgée en effectuant des gestes appropriés selon les différentes pathologies rencontrées
- Assurer une relation personnalisée : temps privilégié d'écoute, d'observation et d'échange avec la personne soignée
- Veiller à la sécurité physique et au confort de cette personne tout au long du soin.

CONTEXTE

Des études montrent que la qualité de vie dépend largement de la qualité de la prise en soin des résidents et la toilette est un moment fort de cette prise en soin quotidienne. Ce temps permet d'instaurer une relation privilégiée où la communication non verbale témoigne de la sollicitude du soignant, mais permet aussi d'apporter du confort. « Au-delà de la technique, il (ce temps de la toilette) requiert une attitude, des gestes et un toucher qu'il faut apprendre à maîtriser. C'est un temps d'échange et d'émotion autant pour le soignant que pour le soigné et qui peut être le point de départ d'un cheminement vers le "prendre soin" »

CONTENU

Identifier les besoins du résident pour lui apporter une aide qui tienne compte de sa représentation de la propreté afin qu'il conserve son estime de soi, se sente bien dans son corps dans le respect de son intimité.

- La relation au corps souffrant et âgé
- Les représentations sur le vieillissement
- La toilette comme soin de prévention et/ou de restauration de l'autonomie
- L'impact de l'environnement
- Expérimentation des effets du vieillissement et repérage de leurs impacts sur le temps de la toilette à partir de l'utilisation du simulateur de vieillesse.
- La législation concernant les droits des résidents et la charte de la personne âgée dépendante comme de la « matière à penser sa pratique ».
- Les différents mots et principes pour poser les fondements nécessaires à la mise en œuvre de la toilette comme acte du « prendre soin »

Mettre en œuvre la « toilette autrement » pour apporter soulagement et confort au résident, assurer une relation personnalisée et garantir sa sécurité tout au long du soin en tenant compte de ses besoins ; Transmettre pour garantir la continuité de l'accompagnement dans le cadre du projet d'accompagnement personnalisé.

- Les alternatives aux pratiques actuelles des soins pour améliorer la relation, le confort et la sécurité du résident lors de la toilette en lien avec le projet d'accompagnement

- La toilette un temps relationnel
- Le toucher relationnel lors de la toilette et les gestes « d'aide » favorisant une relation de confiance ;
- Approche spécifique des patients atteints de maladies neurodégénératives,
- L'organisation adaptée aux besoins et demandes de la personne
- L'évaluation du soin,
- Les transmissions en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé et le projet de soin.

Analyser sa pratique, évaluer les améliorations opérées à l'issue de la formation, identifier les axes de consolidation de ces acquis et d'ajustements à mettre en œuvre

- Les améliorations opérées pendant le temps d'intersession : l'écoute du résident et l'analyse de ses besoins ; L'organisation adaptée aux besoins et demandes de la personne
- Le déroulement de la toilette tenant compte de la dimension relationnelle, du confort psychologique et physique du résident, des impacts des différentes pathologies,
- L'évaluation du soin,
- Les transmissions en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé et le projet de soin.
- Les améliorations à consolider et les axes d'ajustement à opérer

INCONTINENCE URINAIRE CHEZ LA PERSONNE AGÉE



DURÉE

3 jours

PUBLIC

Soignants

ORGANISME AGES FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE S. ALLAINGUILLAUME s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Connaître les mécanismes de l'incontinence, repérer et prévenir les facteurs favorisant l'incontinence.
- Connaître les traitements et prévenir l'incontinence pour apporter un bien être aux résidents
- Prendre conscience de l'importance de l'aspect psychologique et relationnel du soin et de l'éducation thérapeutique auprès des personnes âgées souffrant d'incontinence
Mettre en pratique les outils dans le quotidien

CONTEXTE

L'incontinence urinaire est une pathologie sous estimée, bien que fréquente chez les personnes âgées féminines et/ou masculines en institution gériatrique. Parfois cachée, elle contribue à l'isolement, à la dépendance et au mal être du résident. Ce constat justifie l'importance de la prévention et de la compréhension des traitements pouvant être envisagés, à partir d'un diagnostic précis.

CONTENU

Connaître les différents types d'incontinence et comprendre leurs causes

- Les fonctions urinaires et intestinales
- L'incontinence fécale
- L'incontinence urinaire

Mesurer l'impact de l'incontinence à plusieurs niveaux

- Les conséquences de l'incontinence

Prévenir l'incontinence, réflexion sur l'autonomie du patient et le rôle du soignant

- La prévention de l'incontinence : éviter, retarder, limiter

Connaître les différents traitements et leurs coûts

- Les traitements : quand, comment, pour qui et à quel prix ?

Mettre en place une prise en charge adaptée

- La prise en charge
- Le travail d'équipe

Transférer ses connaissances

- Initier une réflexion dans son service
- Introduire un nouvel outil d'évaluation auprès de son équipe
- Introduire un nouvel outil de transmission au sein de son équipe
- Mettre en place les outils de prévention de l'incontinence mis en commun lors de l'atelier pratique
- Informer les familles

AFR34 / PROGRAMME DPC

FORMATION DES SOIGNANTS À LA PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Binôme IDE -AS

ORGANISME
UNIVERSITE DE NANTES

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Comprendre la douleur chez la personne âgée en institution
- Appréhender les enjeux de l'évaluation de la douleur chez la personne âgée
- Connaître les réponses possibles à la douleur
- Développer des compétences relationnelles à l'écoute des patients douloureux

CONTEXTE

La lutte contre la douleur est une priorité de santé publique, inscrite dans la loi de santé publique de 2004 et dans le Plan d'amélioration de la prise en charge de la douleur de 2006-2010. Elle constitue un des éléments de la politique d'amélioration de la qualité des soins.

La prise en charge de la douleur figure dans la Charte des droits et libertés de la personne âgée en situation de handicap ou de dépendance et a été introduite dans les référentiels d'auto-évaluation des établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes en tant qu'indicateur de qualité.

En effet, la douleur aiguë ou chronique, est facteur de perte d'autonomie et de détérioration de la qualité de vie. Trop souvent considérée comme inhérente à la vieillesse, la douleur appelle une prise en charge globale centrée sur la personne et implique de la part de tous les intervenants d'apporter à la personne qui souffre des soins relationnels et techniques attentifs.

CONTENU

Comprendre les différentes douleurs

Analyser ses pratiques professionnelles

Repérer, identifier et évaluer la douleur

Améliorer ses pratiques professionnelles

Les différentes modalités de prise en charge du douloureux

- Les principaux médicaments
- Les moyens non médicamenteux et thérapies complémentaires
- La prévention des douleurs induites par les soins
- La prévention par le maintien de l'autonomie

Comprendre et mettre en œuvre la prise en charge pluridisciplinaire

SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES COMPLÉMENTAIRES



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Tous professionnels de santé médical, paramédical et Direction. Pour ce programme il est préconisé la présence d'une ou deux personnes d'un même établissement

ORGANISME

CNEH

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Participer collectivement à la sécurisation de l'utilisation des pratiques complémentaires au sein d'un service

- 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

CONTEXTE

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.

Selon le Guide de santé et dérives sectaires publié par la MIVILUDES (Avril 2012) : 4 français sur 10 ont recours aux médecines alternatives ou complémentaires, 28 % des patients atteints de cancer ont eu recours à des pratiques dites alternatives. Face à cet engouement, la Direction générale de la Santé a mis en place un groupe d'appui technique chargé d'évaluer ces pratiques tant dans l'intérêt du patient pour le protéger que de lui apporter du confort.

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.

CONTENU

- 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 sécurisé 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

MODALITES PEDAGOGIQUES

Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges sur les pratiques, de travaux de sous-groupe, de synthèse et de mutualisation des travaux.

AFC36 / PROGRAMME DPC

PRISE EN CHARGE SOMATIQUE DES PATIENTS ADULTES AYANT UNE PATHOLOGIE PSYCHIATRIQUE SÉVÈRE


DURÉE

2 + 1 jours

PUBLIC

Psychiatres, infirmiers exerçant en psychiatrie

**ORGANISME
FORMAVENIR**
FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

**INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr**
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS
Initier la prise en charge somatique des patients hospitalisés en psychiatrie

- 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

CONTEXTE

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.

CONTENU
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 :

- Etape 1 : la surveillance infirmière : le suivi, les outils existants et à adapter ou à créer
- Etape 2 : identification des acteurs relais de la prise en charge somatique

- Etape 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
- Etablir une communication adaptée à destination de la communauté soignante

AFC37 / PROGRAMME DPC

AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES SOINS DES PATIENTS SOUS CHIMIOTHÉRAPIES ORALES


DURÉE

3 jours

PUBLIC

Infirmières, médecins, pharmaciens

**ORGANISME
GRIEPS**
FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

 S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

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
- Etablir 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

CONTEXTE

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.

L'utilisation de traitements anticancéreux oraux est en constante augmentation et la délivrance de ces traitements doit être organisée et sécurisée.

Il paraît nécessaire de fournir aux équipes hospitalières concernées des outils et une méthode leur permettant de développer une capacité de suivi et un rôle d'appui aux professionnels de ville, ainsi qu'une capacité d'information et d'implication du patient dans la conduite du traitement.

CONTENU
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 Education Thérapeutique) et un forum

Amélioration des pratiques et modélisation d'un processus d'intervention et de coordination

- Exploitation des situations recueillies en inter-session 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

AFC38 / PROGRAMME DPC

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



DURÉE
3 jours

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.

ORGANISME
FORMAVENIR

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Contribuer, en équipe, au repérage et à la prise en charge des personnes victimes de violences familiales ou conjugales

- Identifier les politiques publiques, nationales, Européennes et Internationales voir locale 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
- Etablir 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

CONTEXTE

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.

CONTENU

JOUR 1 :

- Cadre politique et ampleur du phénomène
- Les ressorts 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
- Evaluer 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

AFR39 / PROGRAMME DPC

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



DURÉE
4 jours

PUBLIC
Équipe de trois professionnels, dont au moins 2 de professions différentes, mobilisés autour d'un même projet pour faciliter la mise en œuvre du projet dans le cadre du programme DPC

Ces 3 professionnels sont issus d'une équipe « constituée » (pôle, service, secteur ou unité) ou d'une équipe formée par les professionnels mobilisés autour de « parcours » spécifiques (interfaces intra-hospitalières et inter établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière). Ils peuvent relever de différents métiers (médicaux, paramédicaux, techniques, administratifs...).

ORGANISME
APAVE

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

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

- Identifier en équipe les risques.
- Analyser en équipe les événements 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.

CONTEXTE

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 ainsi qu'en France, 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. Il semble donc important de pouvoir proposer aux professionnels de santé une démarche de gestion des risques associant tous les membres d'une équipe afin d'améliorer la qualité et la sécurité des soins délivrés. La notion d'équipe n'est pas un état inné et naturel qui aurait été programmé par la formation des professionnels. Le « déclic » permettant à une équipe de prendre conscience qu'il y a un moyen de faire quelque chose en commun pour renforcer l'efficacité au service du patient est un moment important. Tous ces éléments confirment le fait qu'il ne suffit pas de juxtaposer des expertises pour assurer la qualité des soins, mais qu'il faut aussi développer des compétences non techniques qui permettent de « passer d'une équipe d'experts à une équipe experte ». Elle repose notamment sur l'organisation d'une communication adaptée, ciblée, entre professionnels de différentes formations associés dans l'objectif commun de réaliser un soin ou d'orienter un parcours dans les meilleures conditions. La réglementation récente et les dispositifs relatifs à la sécurité des soins favorisent cette pratique, renforcée par le Programme national pour la sécurité des patients (2013/2017) qui prévoit une série d'actions valorisant la relation d'équipe en raison de son impact sur la sécurité des soins.

CONTENU

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 et sortie d'hospitalisation.

AFR40

FORMATION À L'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE



OBJECTIFS

- Acquérir les compétences nécessaires pour dispenser un programme d'éducation thérapeutique destiné aux patients atteints de maladie chronique

CONTEXTE

L'arrêté du 14 janvier 2015 impose de nouvelles exigences en termes de formation et modifie l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux compétences exigées pour dispenser l'ETP. Les professionnels intervenant dans un programme ETP doivent suivre une formation de 40 heures minima.

CONTENU

LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS PAR MAIL DEBUT 2017

DURÉE

40 heures

PUBLIC

Tout professionnel intervenant dans un programme d'éducation thérapeutique

ORGANISME

APEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFN41

L'HUMOUR DANS LA RELATION DE SOIN ET L'ACCUEIL DES PATIENTS



OBJECTIFS

Introduire l'humour et des espaces de créativité dans la relation de soin

- Découvrir et connaître les différentes facettes de l'humour
- Prendre l'humour au sérieux, comme un outil de communication
- Utiliser l'humour avec l'équipe
- Utiliser l'humour avec les usagers
- Maîtriser l'humour, savoir l'adapter aux situations du moment

DURÉE

3 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS PAR
MAIL DEBUT 2017**

AFN42

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


DURÉE

2 ou 3 jours

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

ORGANISME
APPEL D'OFFRES EN COURS
FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

 S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

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.

CONTEXTE

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.

On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année. Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1 % de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes.

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.

CONTENU
Présentation clinique

- Signes moteurs
- Autres signes
- Facteurs de risques

Principes du traitement

- Présentation des principales classes de médicaments
- Caractéristiques des traitements
- Effets indésirables
- Evolution et complications du traitement
- Changement et/ou arrêt de traitement
- Stimulation cérébrale profonde

Evolution de la maladie et des complications

- Complications motrices
- Autres complications

Autres aspects de la prise en charge

Dispositifs d'accompagnement non médicamenteux

- Kinésithérapie
- Rééducation orthophonique
- Ergothérapie

AFC43

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE



DURÉE

3 jours

PUBLIC

Professionnels de santé d'un même établissement hospitalier : personnels médicaux, personnels paramédicaux exerçant en équipe

ORGANISME

GRIEPS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Contribuer à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe pluri-professionnelle et pluridisciplinaire

- identifier les enjeux de la démarche nationale de l'amélioration de la pertinence des soins
- partager en équipe les concepts fondamentaux liés à la pertinence des soins dans le cadre d'une amélioration de la qualité et sécurité des soins
- analyser, en équipe, les pratiques existantes en utilisant les méthodes et outils mobilisables pour une prise de décision adaptée aux besoins de soins du patient.
- appliquer des pratiques collaboratives pour améliorer la pertinence de certaines prescriptions, actes médicaux et parcours de soins
- définir des indicateurs d'évaluation de la démarche

CONTEXTE

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.

Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux d'une même structure doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins, une méthode partagée et des pratiques collaboratives pour la recherche de la pertinence des soins.

CONTENU

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)

- présentation de la formation
- évaluation du niveau de connaissances des participants et repérage des démarches précédemment engagées et de leurs résultats

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

AFC44

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



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Chaque groupe sera constitué de professionnels exerçant dans des structures médico-sociales et sanitaires de préférence situées dans un même territoire de santé et plus particulièrement les professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides soignants, cadres, directeurs...) et les professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement...)

ORGANISME
IFSO

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

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

CONTEXTE

Les personnels des établissements médico-sociaux - lieux de vie des personnes handicapées- et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés. Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées, adultes et enfants, « en situation complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagée des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

CONTENU

Jour 1

- contextualisation de la problématique : analyse de la HAS, recommandations de l'ANESM, conférence nationale du handicap, rapports de Pascal Jacob et Denis Piveteau
- les concepts de « Santé », « Personne », « Sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique
- la notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière
- la place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée
- selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires
- 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

Concertation des participants à la formation en fonction de leurs réalités professionnelles, pour travailler concrètement ensemble sur un projet d'amélioration du parcours de soins des personnes handicapées.

Jour 3

- présentation et évaluation du travail en inter-session
- analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes
- évaluation (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelle à l'issue des 2 premiers jours de formation

apports de connaissances au regard des analyses et évaluations : compréhension de la définition de situation de handicap complexe, axes stratégiques d'amélioration du parcours de soins des personnes, décloisonnement des pratiques entre le sanitaire et le médico-social, éléments conceptuels pour mener une réflexion éthique

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



DURÉE

3 jours

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 'un même secteur d'activité (services, pôles...) qui participent à une même session de formation.

ORGANISME

ELSE CONSULTING

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

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 efficace de gestion des lits quelque 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

CONTEXTE

La recherche d'une offre de soins efficace, 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 efficace 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.

CONTENU

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

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 structurant de la démarche gestion des lits recommandée**
- **retour d'expérience 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**

AFC46

COMMENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE



DURÉE

3 jours

PUBLIC

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

ORGANISME

GRIEPS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainquillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

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

- expliciter les caractéristiques de l'adolescence
- définir la notion de « distance » professionnelle
- collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent
- identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent
- utiliser des outils et techniques partagés d'aide à la relation

CONTEXTE

Socrate a écrit : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler. » La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un enjeu de société. « L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle peut se caractériser par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique ».

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.

CONTENU

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** (lancement de la formation ; appropriation d'une base conceptuelle commune)
- **consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise** (les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques)
- **interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques** (les situations emblématiques vécues avec les adolescents ; les fondamentaux dans la relation : la relation thérapeutique, l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie)
- **s'approprier des outils et techniques d'aide à la relation** (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe....)

Intersession

mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du 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

AFC47

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL (2 modules)

**DURÉE**

Module n°1 : 3 jours (en 2+1 jour)

Module n°2 : 1 jour

PUBLIC

Module n°1 : conduire un projet de télétravail

- personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail
- chefs de projet RH/chefs de projet opérationnel

Une première expérience en conduite de projet est souhaitée.

Module n°2 : l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

- personnels d'encadrement

ORGANISME

CITICA

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement.

Cette action de formation se décompose en deux modules distincts s'adressant à des publics différents

Module n°1 : Conduire un projet de Télétravail

- identifier les enjeux sociétaux du télétravail
- appréhender l'environnement juridique et réglementaire
- définir les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement
- préparer un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- préparer un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en œuvre
- définir les indicateurs de réussite du télétravail

Module n°2 : L'impact du Télétravail sur l'encadrement d'équipe

- appréhender le télétravail comme une organisation du travail possible
- repérer l'impact du télétravail dans le management d'une équipe
- identifier les freins et leviers à la mise en place du télétravail

CONTEXTE

Les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée, temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. A ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail.

CONTENU

Module n°1 : conduire un projet de télétravail

- mémento du télétravail pour le secteur public
- les enjeux spécifiques pour la FPH
- définir vos objectifs sur le télétravail
- pas à pas, mettre en place le télétravail
- évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?
- les clés de réussite / Les bonnes questions à se poser
- nombreux témoignages et retours d'expériences

(NB : le 3eme jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements)

Module n°2 : l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

- mémento du télétravail pour la FPH
 - manager, coopérer et travailler à distance
 - les outils du management à distance
 - piloter et évaluer le télétravail
 - les questions spécifiques auxquelles un encadrant doit savoir répondre
- témoignages et mises en situation

AFN48

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


DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins

ORGANISME
APPEL D'OFFRES EN COURS
FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

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.

CONTEXTE

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.

Pour accroître la sécurité de ces procédures invasives, l'OMS a préconisé la check-list au bloc, parmi différents outils. Celle-ci a été adaptée puis diffusée par la HAS. L'adhésion des professionnels à cet outil n'est toutefois pas encore suffisante. En 2016, la HAS a publié un outil spécifiquement destiné à la coopération entre anesthésistes-réanimateurs et chirurgiens et a actualisé la check-list

CONTENU

Le module de formation permettra aux participants de :

- faire une revue des événements indésirables évitables associés à la chirurgie et aux procédures invasives et de leurs causes principales
- prendre la mesure de l'impact des facteurs humains et organisationnels dans la survenue de ces événements indésirables
- percevoir l'importance de l'implication individuelle pour une bonne coordination des soins ; auto-évaluer son implication dans la qualité du travail en équipe ; auto-évaluer sa capacité à communiquer avec les membres de l'équipe et le patient ; auto-évaluer sa capacité à comprendre et gérer en équipe

les risques cliniques, les événements indésirables des moins graves (événements porteurs de risques au plus graves)

- identifier les principales "barrières de sécurité" de prévention, de récupération et d'atténuation pour améliorer la sécurité dans les procédures invasives ainsi que l'évaluation qui a pu en être faite
- s'informer sur les principaux programmes internationaux destinés à sécuriser les procédures invasives
- élaborer, en groupe, des scénarios et actions d'amélioration de la sécurité ; mises en situation et simulations de leur pratique

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ



DURÉE

Programme de DPC
en 3 jours (2 + 1)

PUBLIC

Tout public

ORGANISME INFOR SANTE

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE S. ALLAINGUILLAUME s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 16 NOVEMBRE 2015

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Utiliser les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle

- 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

CONTEXTE

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

CONTENU

A partir de 3 scénarii « fil rouges » (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

AFC50

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTÉGRÉ

**DURÉE**

3 jours

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....

ORGANISME

CKS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr

Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS**Acquérir les fondamentaux d'une démarche d'optimisation « logistique / approvisionnement »**

- 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
- identifier les impacts de la maîtrise logistique/approvisionnement dans un établissement public de santé (impacts organisationnels, RH, financiers, qualité de soins...)
- 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
- identifier les indicateurs de suivi du projet d'optimisation logistique/approvisionnement au sein de son établissement

CONTEXTE

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.

L'optimisation des circuits permet de fluidifier et de sécuriser les flux physiques, d'améliorer les relations entre approvisionneurs et « clients internes », mais aussi de diminuer le gaspillage et de générer des économies.

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.

CONTENU

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
- synthèse des acquis de la journée

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
- synthèse des acquis de la journée

Intersession

Jour 3 : Elaborer 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
- formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- présentation d'un ou deux plans d'actions logistiques

AFC51 / PROGRAMME DPC

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



DURÉE

3 jours

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.

ORGANISME

GRIEPS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

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

CONTEXTE

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.

CONTENU

Jour 1 : Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement

- Identifier les pré-requis des participants en cohérence avec le DPC
- 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. Observations pluri-professionnelles croisées et accompagnement adapté

- 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 (deux exemples : l'approche motivationnelle, le récit narratif)

Jour 3 à 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 (APP)
- identifier les éléments d'acquisition des participants
- évaluer la progressivité des participants dans le cadre du DPC

AFC52

QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE LA F.P.H.



DURÉE

3 jours

PUBLIC

Personnels de direction, personnels d'encadrement, représentants syndicaux, secrétaires et présidents des instances.

ORGANISME

CNEH

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 16 NOVEMBRE 2015

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Promouvoir, soutenir et conduire le dialogue social sur le plan local :

- Maîtriser le cadre législatif et réglementaire du dialogue social : la rénovation du dialogue social, les accords de Bercy et leurs déclinaisons dans la FPH.
- Distinguer les différentes modalités du dialogue social : information-consultation-concertation-négociation-participation, expression, leur formalisme et leurs acteurs
- Distinguer les différents niveaux du dialogue social : national, régional, local, leur articulation et leur organisation
- Utiliser les méthodes adaptées pour bâtir un agenda social
- Appréhender le lien entre la qualité de vie au travail, résultante d'un dialogue social adapté, et la qualité du travail : du dialogue social institutionnel au dialogue social dans les équipes.
- Utiliser les outils de suivi et de veille sociale en appui au dialogue social (bilan social, baromètres et observatoires social)
- Evaluer les contributions du dialogue social local : par qui et pour qui, quelles méthodes ?

CONTEXTE

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'Etat avec les partenaires institutionnels et les professionnels.

Un dialogue social loyal et vivant constitue une condition *sine qua non* pour la performance globale et durable des structures. Il est à ce titre important, en même temps que l'on donne toute leur place aux acteurs locaux dans le portage d'un dialogue social dynamique, de les accompagner dans les méthodes à déployer et à faire vivre.

CONTENU

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

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

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

AFC53

PRÉPARATION ET DISTRIBUTION DES MÉDICAMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX



OBJECTIFS

- Connaître les recommandations et la législation dans ce domaine
- Faire le lien entre les jurisprudences et les règles de bonnes pratiques applicables sur le circuit du médicament
- Identifier les écarts entre son organisation et les recommandations à chaque étape composant le circuit du médicament
- Comprendre comment se construit un accident médicamenteux
- Identifier des pistes d'améliorations pour permettre la construction d'un plan d'actions
- Être acteur de l'amélioration continue et de la sécurité des pratiques médicamenteuses

DURÉE

3 jours

PUBLIC

Soignants exerçant en établissement médico-social

ORGANISME

FORMA SANTE

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

CONTENU

Rappel concernant les principes du circuit du médicament

Gestion des risques et circuit du médicament – comprendre la construction d'un accident

Les différentes étapes du circuit :

- la prescription
- la dispensation
- la préparation
- la distribution
- L' administration

La surveillance pharmaceutique

Outils et méthode qualité et de gestion des risques adaptés au circuit des médicaments

AFC54 / PROGRAMME DPC
LE REFUS DE SOINS CHEZ LA PERSONNE AGEE

DURÉE

2 jours

PUBLIC

Aides soignants

ORGANISME
APPEL D'OFFRES EN COURS
FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anfh.fr
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr

 Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Définir et comprendre la notion de refus de soin en fonction des contextes (Maladie d'Alzheimer, troubles du comportement, fin de vie, perte d'autonomie et vieillissement)
- Différencier refus de soins et opposition aux soins
- Accompagner la famille face au refus de soins de leur proche

CONTEXTE

Le refus de soins demeure une des préoccupations principales dont les soignants doivent faire face au quotidien. Les situations rencontrées renvoient à un problème éthique et posent questions sur le sens de leur mission de soignant jusqu'à entraîner ou entretenir une perte de confiance en soi des agents. Une situation d'autant plus difficile à gérer lorsque le soignant se trouve au centre des incompréhensions entre la famille et son parent et joue le rôle de médiateur.

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

AFC55-1

FORMATIONS A L'HYGIÈNE EN ÉTABLISSEMENT SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL

Module 1 : Formation HACCP – Hygiène et sécurité alimentaire



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

FORMA SANTE

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.frRubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

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

CONTEXTE

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

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

CONTENU

Enjeux de la restauration

- Notion de qualité en restauration collective
- Nouvelles exigences réglementaires

Evaluer les bonnes pratiques de production : pré requis du Plan de maîtrise sanitaire

- Principales règles d'hygiène

Connaitre le risque sanitaire lié à la manipulation et la transformation des aliments

Maîtriser le processus de transformation des produits alimentaires

Elaborer un pré diagnostic de la norme HACCP et son établissement

Mesurer la pertinence documentaire

Rendre le système documentaire opérationnel

Concevoir des outils d'autocontrôle simples

Aborder une visite des services de contrôle

Les situations de crise

AFC55-2

FORMATIONS A L'HYGIÈNE EN ÉTABLISSEMENT SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL

Module 2 : Formation RABC – Hygiène en blanchisserie



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Tout public

ORGANISME
CCTN IREN

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Savoir détecter et maîtriser les risques de contamination et de développements microbiens
- Maîtriser la méthode RABC et l'appliquer

CONTEXTE

L'hygiène et la lutte contre les contaminations microbiologique sont deux notions capitales pour les établissements sanitaires et médicaux-sociaux, qui expriment un besoin de prévention contre la contamination des produits, des matériels, de l'environnement ou des individus.

En effet, des micro-organismes peuvent proliférer dans les établissements et atteindre un seuil dangereux pour le personnel mais surtout pour les patients/résidents, qui sont plus sensibles aux infections qu'une population saine.

CONTENU

Apports de connaissance en hygiène

- Les conditions de propagation des micro-organismes

L'hygiène en lingerie

L'hygiène et la protection du personnel

- Bonnes pratiques professionnelles

La norme RABC

- Objectifs et méthodologie de mise en place de la méthode RABC (NF EN 14065)
- Lecture des boîtes Count Tact

La gestion des déchets

- La classification des déchets

BIO NETTOYAGE ET HYGIÈNE DES LOCAUX AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE LA F.P.H.

OBJECTIFS

- Identifier les sources de bio contamination et les exigences de l'environnement hospitalier au plan microbiologique
- Réaliser le bio nettoyage des locaux en respectant les règles d'hygiène et de sécurité
- Faire preuve d'un comportement professionnel tenant compte de l'intimité du patient
- Prendre en compte la contribution des prestations de nettoyage à la qualité générale des services et des soins

DURÉE

3 jours

PUBLIC

Agent de bio-nettoyage

ORGANISME

AFPA

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 16 NOVEMBRE 2015

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

CONTENU

- Identifier et connaître la classification des locaux en fonction du risque microbien
- Les types de nettoyage et catégories de salissures
- La classification des locaux par zones
- Les principes élémentaires d'une bonne hygiène hospitalière individuelle et collective
- Connaître les produits chimiques
- Utiliser les techniques spécifiques au bio nettoyage
- Mettre en œuvre des protocoles d'entretien et leur périodicité
- Choisir et alterner des produits de détergence et de désinfection
- Se protéger par le port des équipements de protection individuelle
- Les techniques d'entretien périodique de remise en état et de contrôles
- Réaliser les vérifications et l'entretien de son matériel
- Adapter son comportement, sa pratique professionnelle aux patients
- Les qualités de l'ASH et les attitudes de service
- Contribuer à la sécurité et les moyens de prévention des risques et des infections pour soi et le public
- S'appropriier le contenu d'un cahier des charges de l'hôpital ou EHPAD
- Impact d'un autocontrôle de son travail et de son matériel.

AFN57

INTÉGRER LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE – LES ÉCO-GESTES QUOTIDIENS EN MILIEU HOSPITALIERS



OBJECTIFS

Diffuser une culture de pratique des éco-gestes au sein du personnel hospitalier

- Comprendre le concept de développement durable,
- Acquérir des outils de recherche d'idées et de bonnes pratiques.
- Obtenir les bons réflexes de consommation pour contribuer à limiter son impact sur l'environnement

DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFC58

LES MARCHÉS PUBLICS HOSPITALIERS

Module 1 : actualisation des connaissances

Module 2 : spécificités des achats de formation



DURÉE

Module initiation :
2 jours

Module perfectionnement :
3 jours

PUBLIC

Module initiation

Agent souhaitant connaître les règles de base du droit de la commande publique
Personnel débutant
Personnel pratiquant au quotidien

Module perfectionnement :

Acheteur désirant approfondir les nouvelles procédures issues du décret du 25 mars 2016
Acheteur désirant mettre à jour ses connaissances

Module Responsables formation

ORGANISME

CABINET D AVOCAT RAYSSAC

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Module initiation :

- Connaître les principaux outils de la commande publique, et choisir la bonne procédure.
- Savoir préparer, lancer et finaliser sa procédure, gérer les risques contentieux puis exécuter son marché..

Module perfectionnement :

- Identifier les risques juridiques liés à la passation des marchés publics
- Savoir mener une procédure impliquant de la négociation
- Choisir la bonne procédure et la bonne architecture contractuelle
- Mener à bien sa procédure de passation sans générer de risque contentieux
- Savoir exécuter son marché, gérer les aléas d'exécution.

Module responsables formation (En fonction des inscriptions)

- Maîtriser les spécificités des achats de formation

CONTEXTE

La notion d'optimisation des achats publics évolue de jour en jour, comme en témoignent les différents programmes mis en place par les autorités (PHARE, ARMEN...). Ainsi, le droit des marchés publics met en œuvre les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures. C'est au regard de ces principes que chacun des intervenants de l'achat hospitalier doit mettre en place et exécuter des procédures d'achats, quel que soit le niveau où il intervient (décideur, acheteur, prescripteur...).

CONTENU

Module initiation

Présentation des textes et principes qui gouvernent l'achat public hospitalier et les principales procédures

Préparation, lancement et finalisation d'une consultation

Module perfectionnement

Rappel des textes et principes qui gouvernent l'achat public hospitalier, et les principales procédures

Choisir la bonne procédure, construire son marché, sélectionner les candidatures et les offres, terminer sa procédure

Gérer les aléas de l'exécution d'un marché et prévenir les risques contentieux

AFN59

LAÏCITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Cadres hospitaliers

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainquillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre 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.
- Au final, pour chaque participant, être en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative à la laïcité dans l'établissement.

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

AFC60

CONNAITRE L'ENVIRONNEMENT PUBLIC HOSPITALIER : CONNAITRE LA GOUVERNANCE POUR MIEUX SE SITUER EN TANT QU'AGENT



OBJECTIFS

- Maîtriser les connaissances et les principes fondamentaux concernant l'environnement hospitalier
- Connaître la gouvernance

DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFC61

FORMATION D'ACCOMPAGNEMENT : SAVOIR LIRE, ÉCRIRE



OBJECTIFS

- Perfectionner ses connaissances de base

DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFN62

AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT



DURÉE

2 ou 3 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Maîtriser outils et méthodes permettant l'amélioration de la communication avec le patient
- Etre 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
- Etre en mesure de mettre en œuvre les process proposés et de les diffuser « en équipe »

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

AFC63

LE TRAVAIL DES SÉNIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE



OBJECTIFS

Accompagner l'agent dans son parcours professionnel et plus particulièrement dans sa seconde partie de carrière

- 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

DURÉE

3 jours

PUBLIC

Personnel d'encadrement

ORGANISME

GRIEPS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 16 NOVEMBRE 2015

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

CONTEXTE

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 ?

CONTENU

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

- Test de positionnement des participants (« Passeport professionnel »)
- 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 seniors, 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

AFN64

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



DURÉE

3 ou 4 jours

PUBLIC

Tout public

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie imputée sur les crédits nationaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

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

CONTENU

**LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS
PAR MAIL DEBUT 2017**

AFR65-1

ENCADREMENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES



DURÉE

13 jours

PUBLIC

Encadrant de proximité

ORGANISME

CNAM

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Savoir « se situer » en termes de management. Définir son style. Evaluer ses points forts et ceux qui restent à améliorer.
- Acquérir les compétences nécessaires au management des équipes selon la typologie de celles-ci et les profils des agents qui les composent.
- Mettre en œuvre les principes du management par les objectifs assorti de tableaux de bord opérationnels (conduite entretiens, gestion de conflits, communication, pilotage, ...)
- Gérer les changements en suscitant l'adhésion notamment par des techniques de management participatif et de communication appropriées.

VALIDATION D'UNITE D'ENSEIGNEMENT

Possibilité de valider une Unité d'Enseignement (6 crédits européens) après une soutenance

METHODES PEDAGOGIQUES

Deux niveaux d'intervention alimenteront la démarche pédagogique collective, à savoir des modules de formation pendant lesquels seront transmis des apports de connaissances (apport de contenu par thématique, interpellation, dynamique de groupe) et suivront des ateliers de mise en situation (travaux basés sur des cas pratiques inspirés des problématiques rencontrées). Lors de ces ateliers, ils devront concevoir leur propre stratégie managériale et lors de la restitution présenter la tactique appropriée de mise en œuvre de leur projet.

CONTENU

Etre manager

- Connaissance de soi : structure et organisation de la personnalité
- Utilisation du potentiel : fonctionnement de son mode de pensée
- Etre manager : assertivité et valeur éthique
- La posture du manger : attitude et comportement

Manager d'équipe

- Construction et développement de l'équipe
- Responsabilisation de l'équipe
- Animation, motivation, respect des consignes
- Gestion des compétences, guides d'entretien
- Management des relations interpersonnelles

Communication

- Adapter ses comportements pour favoriser une communication dynamique et constructive
- Gérer les émotions positives

Manager outille

- Conduire une démarche d'amélioration continue
- Faire le lien avec la qualité, la sécurité, l'environnement
- Planification, organisation, tableaux de bord, conduite de réunion...

Affirmation de soi

- Impact de sa communication orale
- Evaluer sa force de conviction et de proposition

Manager par objectifs

- Recadrer ses collaborateurs
- Mécanismes de défense
- Savoir décider
- Compréhension du système de l'organisation
- Déclinaison des orientations stratégiques
- Approche globale par les processus

Manager communicant

- Gestion du stress, des conflits
- Risques psycho-sociaux
- Gestion du temps et des priorités

AFR65-2

ENCADREMENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES



DURÉE
16 jours

PUBLIC
Encadrant de proximité

ORGANISME
IFSO

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Instaurer une communication renforcée ainsi que des stratégies de mise en œuvre dans le contexte de l'animation d'équipes.
- Appréhender le contexte professionnel et l'impact sur sa pratique managériale.
- Se positionner en tant qu'encadrant
- Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes.
- Organiser son travail, celui de son équipe, gérer son temps et résoudre des problèmes.
- Conduire des projets.
- Organiser et conduire l'entretien d'évaluation, l'entretien de formation, l'entretien professionnel.
- Collaborer à la gestion des compétences.
- Prévenir et gérer de façon adaptée les situations conflictuelles.
- Appréhender positivement la préparation, l'animation et la conduite de réunions

VALIDATION D'UNITE D'ENSEIGNEMENT

Possibilité de valider un Certificat d'Université après une soutenance devant un jury

METHODES PEDAGOGIQUES

La méthode pédagogique est active et réflexive et repose sur une interactivité au sein du groupe en formation. Des situations concrètes, à partir de la réalité des pratiques quotidiennes, sont étudiées afin de susciter l'analyse des pratiques professionnelles et favoriser le questionnement sur des pratiques de management de proximité. L'apport de supports pédagogiques, l'expérimentation, les mises en situation, l'analyse des cas concrets seront des points forts de cette formation qui vise une opérationnalité en situation et permet une transférabilité. Le rythme de la formation permettra des transferts dans la réalité professionnelle et un ancrage de nouvelles pratiques.

CONTENU

Repérer et expérimenter des stratégies et des modes de communication adaptés dans le contexte de l'encadrement d'équipe

- Approche générale de la communication
- Les techniques de communication adaptées à la pratique managériale
- Le questionnement
- Les attitudes dans la communication
- L'intervention orale
- Favoriser l'expression des collaborateurs

Acquérir les connaissances réglementaires, juridiques et administratives inhérentes au contexte professionnel et nécessaires à la fonction d'encadrement

- La politique de santé publique et l'environnement hospitalier
- L'évaluation dans les structures médico-sociales
- L'organisation et le fonctionnement des EPS ...

Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes

- Notion de pouvoir, autorité et leadership
- Le management situationnel / motivationnel

Conduire des projets

Organiser son travail, celui de son équipe et gérer son temps – organiser la délégation des responsabilités et des moyens

Prévenir et résoudre les situations conflictuelles

Notions d'informatiques (powerpoint, word)

Connaître et expérimenter les méthodes et outils de résolution des problèmes

Conduire une réunion

Collaborer à la gestion des compétences Organiser et conduire un entretien d'évaluation, de formation, professionnel.

AFC66

ENCADREMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES SOIGNANTES



DURÉE
10 jours

PUBLIC
Soignant encadrant une équipe

ORGANISME
IFSO

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Connaître la place de l'hôpital dans le système de santé pour mieux comprendre son environnement
- Savoir animer, mobiliser et entraîner une équipe
- Traiter et résoudre les situations conflictuelles au sein de son équipe
- Planifier et organiser l'activité de son équipe en fonction des charges de travail
- Organiser la délégation des activités et des moyens dans son champ de responsabilité
- Conduire des entretiens d'évaluation, de formation
- Conduire un projet ou une réunion d'équipe
- Appliquer des outils et procédures de GRH, GPEC, GPMC...
- Améliorer sa communication écrite et verbale au sein de son équipe

CONTEXTE

Il n'existe pas aujourd'hui de référentiel métier officiel, en ce qui concerne la fonction d'infirmière référente / coordinatrice en EHPAD. Il n'existe donc pas de formation type ou recommandé pour assurer cette mission. Le décret relatif au rôle propre de l'IDE est insuffisant car il n'aborde que le côté technique du métier. Hors un EHPAD est un lieu de vie et non un lieu de soin. Les petits EHPAD ne disposent pas toujours de cadre, l'IDE est donc le maillon intermédiaire entre la direction et les équipes.

Néanmoins, les personnes en postes éprouvent le plus souvent un réel besoin de se former aux bases du management et aux outils qui permettent de mieux encadrer une équipe de professionnels. Un autre besoin à ne pas négliger est aussi celui d'échanger avec des professionnel(le)s déjà en poste sur les réalités rencontrées et la manière dont chacun fait face aux réalités du quotidien : charge de travail, positionnement dans l'équipe, etc.

CONTENU

- Mettre en œuvre des stratégies, des postures et des modes de communication adaptés dans le contexte de l'encadrement d'équipe
- Utiliser les connaissances réglementaires, juridiques et administratives inhérentes au contexte de la fonction publique hospitalière et nécessaires à la fonction d'encadrement
- Appréhender et mettre en œuvre les différentes missions de l'IDE coordinatrice/référente, les différentes dimensions de la fonction, la spécificité du rôle et les niveaux de responsabilités
- Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes
- Coordonner/animer/évaluer une dynamique projet en EHPAD

- Conduire les projets en s'appuyant sur la démarche d'amélioration continue de la qualité
- Déterminer la gestion des risques en EHPAD dans les différentes mises en œuvre des différents projets
- Organiser son travail, celui de son équipe et gérer son temps

TRAVAIL INTERSESSION

- Organiser le travail et gérer le temps
- Prévenir et résoudre les conflits
- Préparer et conduire une réunion
- Collaborer à la gestion des compétences et accompagner les équipes dans le développement de leurs compétences

TRAVAIL INTERSESSION

AFC67

LA COLLABORATION ENTRE INFIRMIERS ET AIDES SOIGNANTS



OBJECTIFS

- Cerner le rôle de chaque fonction et les responsabilités propres à chaque métier
- Améliorer la collaboration entre chaque fonction pour une meilleure qualité et efficacité des soins
- Hiérarchiser les priorités dans l'urgence
- Définir la notion de "collaboration sous la responsabilité de"

DURÉE

2 jours

PUBLIC

Infirmiers et aides soignants

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

CONTENU

LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS PAR MAIL DEBUT 2017

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

AFR68

IDENTIFIER SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Cadres de santé et directeurs

ORGANISME

RIGHT MANAGEMENT

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les crédits régionaux de l'ANFH

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Permettre aux cadres d'identifier leurs compétences managériales et poser un regard sur leur propre mode de management
- Participer à l'identification des priorités comportementales à mettre en œuvre pour favoriser le changement de culture des agents dans l'approche GPMC.
- Réfléchir à des pistes de valorisation de son propre management.

PHASE PREPARATOIRE OBLIGATOIRE

Préalablement à la formation, chaque stagiaire devra s'auto diagnostiquer, par l'intermédiaire d'un outil ou questionnaire élaboré par le / les formateur(s), afin d'évaluer son comportement managérial. Un rapport lui sera remis à l'issue de cette phase d'analyse.

CONTENU

Identifier ses compétences managériales et s'approprier le modèle de l'approche pédagogique, structurée en 22 comportements du management.

questionnaire autodiagnostic à compléter avant l'entrée en formation. Remise du rapport personnel et confidentiel le 1er jour de la formation.

Réussir la mission de valoriser la gestion des équipes par les compétences et développer le management.

apports théoriques et atelier de travail sur le modèle du courage managérial et le « feedback ».

Appropriation de 2 leviers complémentaires pour repenser l'efficacité managériale : les émotions et l'engagement.

apports théoriques et atelier de travail sur la théorie de l'engagement et la gestion des émotions.

Identification des priorités comportementales individuelles pour mettre en œuvre et favoriser les changements attendus dans l'approche GPMC

apport théorique sur le modèle du travail en Co Développement pour accélérer la réflexion et le travail individuel sur la rédaction du plan de développement. Un Guide de Ressources remis à chaque participant vient compléter leur approche dans la rédaction des actions et indicateurs concrets de développement managérial.

Valider la mise en œuvre concrète des priorités comportementales individuelles post-formation.

un guide d'entretien est envoyé une dizaine de jours avant l'entretien au participant, puis l'entretien individuel dure environ 1h15 et se déroule 3 à 6 mois après la formation

AFC69

GÉRER SON FONCTIONNEMENT POUR FAIRE FACE À L'AGRESSIVITÉ



DURÉE
4 jours

PUBLIC
Tout public

ORGANISME
IME

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Gérer ses émotions pour travailler sa prise de recul
- Identifier l'état de lutte « défensive », pour adapter sa communication en situation difficile
- Permettre de vivre de l'intérieure et reconnaître l'agressivité
- Identifier et de se protéger des comportements dominants
- Identifier et de se protéger des comportements dominants de mauvaise foi
- Etre ouvert et constructif dans sa communication

CONTEXTE

Dans un contexte complexe et en pleine évolution, les professionnels de santé et les équipes pluridisciplinaires doivent continuer à développer des compétences relationnelles et de communication afin de garantir les bonnes pratiques de prise en charge au sein des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes.

Les soignants peuvent être confrontés à des situations vécues comme difficiles et agressives et ces situations parfois violentes ne sont pas toujours faciles à appréhender et à gérer. Cette formation devra renforcer les connaissances et compétences des salariés et agents sur ce champ, et leur faire prendre conscience que l'agressivité et les relations de conflits rencontrées entre eux ou dans la relation de soin n'est pas une fatalité.

CONTENU

Gérer ses émotions pour adopter un état d'esprit ouvert

- Savoir gérer ses émotions
- Application de la gestion des modes mentaux

Comprendre pour mieux gérer : l'agressivité défensive

- Gérer sa communication pour apaiser « l'agressivité défensive »
- Application de la gestion de l'agressivité défensive

Comprendre pour gérer : l'agressivité offensive

- Savoir identifier, comprendre et gérer « l'Aggressivité Offensive »
- La mauvaise foi : une forme de l'agressivité offensive

Prévenir l'agressivité

- La communication consensuelle pour prévenir l'agressivité

Ateliers pour mise en situation spécifique – produire un plan d'actions individuel

Prévenir l'agressivité

- La communication consensuelle pour prévenir l'agressivité

Ateliers pour mise en situation spécifique – produire un plan d'actions individuel

AFC70

COMMISSION DE FORMATION - ÊTRE UN ACTEUR EFFICACE



DURÉE

2 jours

PUBLIC

Membre des commissions de formation

ORGANISME

CNEH

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME

s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Permettre aux acteurs des commissions de formation d'acquérir les connaissances de base du processus d'élaboration d'un plan de formation au sein de la fonction publique hospitalière
- Maîtriser les grands axes de la réglementation de la formation au sein de la fonction publique hospitalière et d'élaboration d'un plan de formation
- Connaître le rôle et les missions des commissions de formation

CONTEXTE

Les commissions de formation ont un rôle essentiel dans la définition et la mise en œuvre de la politique de formation des établissements publics de santé. En outre, la mise en œuvre du Développement Professionnel Continu leur confère également de nouvelles responsabilités dans le cadre d'un dialogue de gestion qui est à renforcer pour limiter les risques d'inéquité en matière d'accès à la formation, liés à l'obligation de DPC pour l'ensemble des professionnels de santé inscrits au Code de la Santé Publique.

Pour participer activement à l'élaboration des plans de formation et de DPC, les membres des commissions de formation doivent mobiliser des compétences spécifiques que le présent dispositif vise à renforcer.

CONTENU

Connaître les principes et enjeux d'une politique de formation et de DPC

- La formation, un moyen au service de la gestion des Ressources humaines
- Le passage d'une gestion des compétences à une gestion par les compétences

Connaître les grands axes de la réglementation en matière de formation

- Le décret du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie pour la FPH
- Les huit dispositifs relatifs à la FPTLV
- La circulaire DGOS du 22 juin 2009 relative à l'application du décret du 21 août
- La circulaire annuelle de la DGOS sur le développement des compétences

Connaître les éléments constitutifs d'un plan de formation

- Les sept points clés d'un plan de formation en lien avec la politique définie
- Le processus d'élaboration d'un plan de formation et ses différentes étapes
- L'articulation entre besoins collectifs institutionnels et besoins individuels

- Les acteurs à mobiliser dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre du plan de formation
- La traduction des besoins de formation en objectifs de formation et objectifs pédagogiques

Appréhender le statut, les missions et responsabilités des commissions de formation dans les établissements publics de santé

Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation

- L'analyse critique d'actions de formation
- Les étapes de sélection d'une action de formation
- Les critères de sélection d'une offre de formation
- Les étapes du processus d'achat d'une action de formation

Connaître l'ANFH et ses instances de fonctionnement

AFC71

FORMATEUR OCCASIONNEL



OBJECTIFS

- Aider les formateurs internes occasionnels à concevoir et à animer une action de formation au sein de leur établissement en leur fournissant des outils pédagogiques concrets
- Conduire une formation : de l'élaboration du programme à l'évaluation des stagiaires
- Optimiser les techniques d'expression et de communication
- Développer des techniques d'organisation personnelle
- Maîtriser les méthodes et outils de gestion d'un groupe de stagiaires

DURÉE

8 jours

PUBLIC

Toute personne amenée à animer ou intervenir dans une formation à titre occasionnel

ORGANISME

APPEL D'OFFRES EN COURS

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

CONTENU

LE PROGRAMME VOUS SERA TRANSMIS PAR MAIL DEBUT 2017

AFC72-1

ATTESTATION DE FORMATION GESTES ET SOINS D'URGENCE

Module 1 : AFGSU 1


DURÉE

Module 1 : 2 jours

PUBLIC
module 1 :

Personnels, non professionnels de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé ou d'une structure médico-sociale.

ORGANISME
CESU 49
FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
 S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr
AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016
EN SAVOIR PLUS

www.anf.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS
Module 1

- Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe en attendant l'arrivée de l'équipe médicale en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique.

CONTEXTE

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006 ; Ce texte redéfinit les objectifs, la durée et contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

CONTENU
Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification aux gestes et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences vitales

- S'approprier les pratiques à mettre en œuvre pour faire face à une urgence vitale : identifier, évaluer, alerter dans une situation d'un danger immédiat
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour faire face à une situation d'inconscience
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une situation d'arrêt cardiaque
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une hémorragie externe

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences potentielles

- Identifier et différencier une urgence vitale d'une urgence potentielle

Acquérir les connaissances nécessaires aux risques collectifs ou situations sanitaires exceptionnelles

- Identifier et s'approprier les consignes à appliquer dans les situations de dangers exceptionnels

AFC72-2

ATTESTATION DE FORMATION GESTES ET SOINS D'URGENCE

Module 2 : AFGSU 2


DURÉE

Module 2 : 3 jours

PUBLIC
Module 2 :

Professionnels exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4^{ème} partie du code de la santé publique Aides Médico-psychologique mentionnés à l'article R 451.95 du code de l'action sociale et des familles

ORGANISME

CESU 49

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINQUILLAUME
s.allainquillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
 Rubrique: établissements/
 connaître l'offre de formation

OBJECTIFS
Module 2

- Acquérir les connaissances nécessaires en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale

CONTEXTE

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006 ; Ce texte redéfinit les objectifs, la durée et contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

CONTENU
Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification aux gestes et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences vitales

- S'approprier les pratiques à mettre en œuvre pour faire face à une urgence vitale : identifier, évaluer, alerter dans une situation d'un danger immédiat
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour faire face à une situation d'inconscience
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une situation d'arrêt cardiaque et/ou respiratoire
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une hémorragie externe

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences potentielles

- Identifier et différencier une urgence vitale d'une urgence potentielle et acquérir les bonnes pratiques pour y faire face

Acquérir les connaissances nécessaires aux risques collectifs ou situations sanitaires exceptionnelles

- Identifier et s'approprier les consignes à appliquer dans les situations de dangers exceptionnels

AFC73

TRAVAILLER AUPRES DES PERSONNES AUTISTES FORMATION DES SERVICES GÉNÉRAUX ET SECRÉTARIAT

**DURÉE**

2 jours

PUBLIC

Tout professionnel des services généraux (agent d'entretien, ouvrier polyvalent, veilleur de nuit, cuisinier..) ou en charge de l'accueil dans les établissements (secrétaires..).

ORGANISME

ORDRE DE MALTE

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016**EN SAVOIR PLUS**

www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Identifier les principales caractéristiques nosologiques de l'autisme.
- Comprendre la pensée autistique.
- Comprendre le fonctionnement des personnes atteintes de TSA
- Permettre de comprendre les stratégies éducatives mises en place dans l'institution
- Être capable de réagir face à des situations concrètes (communication par photos langage, se positionner en cas de comportements problèmes...)

CONTEXTE

Le 3ème Plan Autisme réaffirme la place fondamentale de la formation initiale et continue dans la prise en charge de l'autisme.

La recherche et les recommandations évoluent régulièrement. Une bonne connaissance des particularités de l'autisme est un préalable à un accompagnement adapté et de qualité des personnes. Les professionnels des services généraux ou en charge de l'accueil ne sont généralement pas intégrés dans des actions de formation spécifiques autisme alors qu'ils côtoient également au quotidien les personnes.

De ce fait, un groupe de travail a été constitué, à l'initiative de l'ARS, pour mettre en œuvre les orientations relatives à la formation des professionnels. Ce groupe propose ainsi une action de formation pour cette cible de professionnels afin de leur permettre d'acquérir des éléments de compréhension sur les différentes formes d'autisme et d'adapter leurs postures professionnelles.

CONTENU**Sensibilisation à l'autisme.**

- Historique de l'autisme dans le monde et en France
- Généralités théoriques de l'autisme et des TSA selon la classification internationale des maladies mentales (CIM10).
- Les spécificités cognitives de l'autisme (théorie de l'esprit, fonctions exécutives).
- Les particularités sensorielles.
 - Hyper ou hypo sensorialité (auditive, olfactive, visuelle, tactile)
- Les altérations qualitatives de la communication.
- Les particularités communicationnelles des personnes avec autisme
 - La communication stéréotypée
- Les comportements moteurs stéréotypés

Mieux comprendre le travail des équipes de terrain.

- Présentation des principes de base de l'éducation structurée
 - Importance de la structuration visuo spatiale
 - * Organisation des tâches
 - * Mise en place de systèmes de visualisation
- Reconnaissance et utilisation des emplois du temps visuel
 - Importance de la structuration du temps et des activités
- Les techniques éducatives : renforcement, timeout, extinction...
- Compréhension des différentes interventions comportementales
- Comprendre les mécanismes de l'agressivité
- Postures à adopter
- Choses à éviter
- Comment gérer des comportements défaits

AFC74

AUTISME : DE LA COMPRÉHENSION A L'ACCOMPAGNEMENT (POUR LES PROFESSIONNELS EN CHARGE DE L'ACCOMPAGNEMENT)

**DURÉE**

4 jours

PUBLIC

Professionnels en charge de
l'accompagnement des personnes
autistes

ORGANISME

ORDRE DE MALTE

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur
les plans de formation des établisse-
ments

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINQUILLAUME
s.allainquillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUSwww.anf.fr

Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

- Identifier les principales caractéristiques nosologiques de l'autisme
- Identifier les particularités de prise en charge et d'accompagnement des personnes atteintes d'autisme
- Comprendre le fonctionnement des personnes atteintes de TSA
- Etre capable de réaliser une évaluation d'une personne atteinte d'autisme
- Etablir un projet précis et détaillé avec des objectifs mesurables et évaluables dans le temps
- Identifier les facteurs d'adaptation de l'environnement à l'individu
- Evaluer les facteurs de compréhension de l'individu environnement
- Construire des outils simples de communication et d'autonomie
- Identifier et appliquer des modalités de la mise en place de stratégies éducatives
- Comprendre les mécanismes des comportements problèmes
- Analyser les mécanismes qui vont amener aux conduites archaïques
- Comprendre et appliquer les mécanismes de base de l'analyse fonctionnelle

CONTEXTE

Le 3ème Plan Autisme réaffirme la place fondamentale de la formation initiale et continue dans la prise en charge de l'autisme.

La recherche et les recommandations évoluent régulièrement. Une bonne connaissance des particularités de l'autisme est un préalable à un accompagnement adapté et de qualité des personnes.

De ce fait, un groupe de travail a été constitué, à l'initiative de l'ARS, pour mettre en œuvre les orientations relatives à la formation des professionnels. Ce groupe propose ainsi une action de formation au bénéfice des nouveaux professionnels arrivant dans un service accueillant des personnes autistes mais également les professionnels accompagnant déjà des personnes autistes sans avoir bénéficié véritablement d'une formation leur permettant d'acquérir les fondamentaux sur l'autisme.

CONTENU**Sensibilisation à l'autisme.**

- Historique de l'autisme
- Généralités théoriques de l'autisme et des TSA selon la classification internationale des maladies mentales (CIM10)
- Les spécificités cognitives de l'autisme
- Les particularités sensorielles
- Les altérations qualitatives de la communication
- Les comportements moteurs stéréotypés

Mise en place d'un projet éducatif.

- Principe d'un projet éducatif individualisé
- Développer de nouvelles compétences
- Modifier des comportements non désirables
- Adapter l'environnement à la personne
- Rédiger un projet en termes d'objectifs concrets, réalistes et cohérents
- Évaluer les compétences, les forces et les faiblesses de la personne
- Outils usuellement utilisés : AAPEP, PEP, EFI...
- Définir un profil sensoriel, cognitif, ainsi qu'un profil comportemental
- Déterminer les objectifs prioritaires dans une approche positive
- Mise en œuvre des objectifs (stratégie d'intervention sur le terrain, durée d'intervention, contexte d'intervention...)
- Définition d'un critère de réussite
- Évaluation des progrès (grilles d'évaluations de la progression)
- Réévaluation des projets

Technique d'apprentissage du modèle cognitif au comportemental

- Présentation de l'ABA et TEACH
 - Agir sur la personne et sur l'environnement
- Structuration vision spatiale de l'espace
- Emploi du temps
 - Organisation et structuration de l'espace
 - Visualisation pour le développement de l'autonomie
 - Visualisation et travail
- Les contingences des principes de modification du comportement : renforcement, punitions, extinction, Time Out...
- Choix d'intervention des processus comportementaux éducatifs
- Introduction aux photos langage
- Introduction à la gestion des comportements défis**
- Mécanismes de l'agressivité en général
 - Données éthologiques
 - Maturation spontanée neurologique
 - Données éducationnelles
- Les comportements défis, un comportement à considérer comme un autre
 - Recherche médicale
 - Retirer la valeur de communication du comportement
- Comprendre les mécanismes d'apparition des comportements défis
- Pourquoi les comportements archaïques apparaissent-ils ?
 - Introduction à l'analyse fonctionnelle
 - Analyse en trois temps : médicale, environnementale, individuelle
 - Recherche des antécédents, des conséquences, des renforçateurs

SSIAP 1 – INITIATION AGENT DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES



DURÉE

10 jours
(+ examen : 5 heures)

PUBLIC

Cf. PRE REQUIS

ORGANISME

CT FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Faire preuve de capacité de compréhension et de retranscription de la langue française (test d'écriture)
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Maîtriser le feu et ses conséquences

Le feu

- Théorie du feu (triangle, classes de feux, les causes)
- Propagation du feu : conduction, convection, rayonnement, projection
- Conduite à tenir face à un local enfumé sans mise en danger pour l'intervenant

Comportement au feu

- Principe de la résistance au feu des éléments de construction
- Principe de la réaction au feu des matériaux d'aménagement
- Les critères de classement de ces comportements

Comprendre l'articulation de la réglementation liée à la Sécurité incendie dans les ERP et les IGH

- Principes de classement des établissements E.R.P.
- I.G.H.
- Fondamentaux et principes généraux de sécurité incendie
- Desserte des bâtiments
- Cloisonnement d'isolation des risques
- Evacuation du public et des occupants
- Désenfumage
- Eclairage de sécurité
- Présentation des différents moyens de secours

Comprendre et expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH

- Impact des installations électriques sur la sécurité
- Ascenseurs et nacelles
- Installations fixes d'extinction automatique
- Colonnes sèches et humides
- Système de sécurité incendie

Connaître et appliquer les rôles et missions des agents de sécurité incendie

- Le service de sécurité
- Présentation des consignes de sécurité et main courante
- Poste de sécurité
- Rondes de sécurité et de surveillance des travaux
- Mise ne œuvre des moyens d'extinction
- Appel et réception des services de secours
- Sensibilisation des occupants

Être capable d'agir face à différents contextes (concrétisation des acquis)

- Visites applicatives
- Mises en situation d'intervention

EXAMEN FINAL

AFC76

SSIAP 2 – INITIATION CHEF D'EQUIPE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PER- SONNES



DURÉE

10 jours
(+ examen : 5 heures)

PUBLIC

Cf. PRE REQUIS

ORGANISME

CT FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés
sur les plans de formation des établisse-
ments

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE 2016

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Etre titulaire du SSIAP 1 ou du diplôme ERP 1 ou IGH 1 délivré avant le 31 décembre 2005
- Avoir exercé l'emploi d'agent de service de sécurité incendie pendant au moins une année civile dans un ERP, un IGH ou un bâtiment relevant de la réglementation incendie du Code du Travail (Cette disposition doit être attestée soit par l'employeur, soit par la présentation du contrat de travail.)
- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Maitriser les rôles et missions du chef d'équipe

- Gestion de l'équipe de sécurité
- Management de l'équipe de sécurité
- Organiser une séance de formation
- Analyse de la pratique pédagogique des participants
- Gestion des conflits
- Commander : décider
- Evaluation de l'équipe
- Information de la hiérarchie
- Application des consignes de sécurité
- Principes d'indexation des rapports de vérifications réglementaires au registre de sécurité et suivi de la périodicité des contrôles réglementaires
- Gérer les incidents techniques
- Délivrance du permis de feu
- Analyse de risques et mesures de prévention incendie
- Archivage des documents

Maîtriser les systèmes de sécurité incendie

- Système de détection incendie
- Le système de mise en sécurité incendie
- Installations fixes d'extinction automatique

Appliquer la réglementation du Code du travail en matière de sécurité

- incendie et connaître la composition, le rôle des commissions et les relations avec elles
- Réglementation code du travail
- Aménagement des locaux de travail
- Commissions de sécurité et commission d'accessibilité

Gérer le poste central de sécurité en situation de crise

- Gestion du poste central de sécurité
- Conseils techniques aux services de secours

EXAMEN FINAL

AFC77

SSIAP 3 – INITIATION CHEF DE SERVICE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES



DURÉE
30 jours

PUBLIC
Cf. PRE REQUIS

**ORGANISME
CT FORMATION**

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

**INSCRIPTION AUPRÈS
DE**
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainquillaume@anf.fr

**AVANT LE 15 NO-
VEMBRE 2016**

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de forma-
tion

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Disposer d'un diplôme de niveau 4 minimum, qui peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience, ou être titulaire du diplôme SSIAP 2, ERP 2 ou IGH 2 délivré avant le 31 décembre 2005 et justifier de 3 ans d'expérience de la fonction
- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Maitriser Le feu et ses conséquences

- Le feu
- Comportement au feu
- Mise en œuvre des moyens d'extinction

Maitriser la sécurité incendie et les bâtiments

- Matériaux de construction
- Etudes de plans
- Outils d'analyse

Connaître la réglementation incendie

- Organisation générale de la réglementation
- Classement des bâtiments
- Dispositions constructives et techniques
- Moyens de secours
- Visites
- Notions relatives à l'accessibilité des personnes handicapées

Maitriser la gestion des risques

- Analyse des risques
- Réalisation des travaux de sécurité
- Documents administratifs

Effectuer un compte rendu oral ou écrit et rédiger un rapport.

Savoir actualiser ses connaissances des textes applicables

- Information de la hiérarchie
- Veille réglementaire

Connaître la composition, le rôle des commissions de sécurité et les relations avec elles Gérer le personnel et les moyens du service Exercer la fonction d'encadrement

- Organiser le service
- Recrutement
- Equipements
- Organiser les rondes
- Documents du service
- Définir la composition du service de sécurité, en fonction :
- Exercer la fonction d'encadrement
- Le code du travail
- Notions de droit civil et pénal

Réaliser des budgets Savoir procéder à des achats courants

Procéder à la passation de marchés

- Suivi budgétaire du service
- Fonction achat
- Fonction maintenance

EXAMEN FINAL

AFC78

SSIAP 1 – RECYCLAGE



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Cf. PRE REQUIS

ORGANISME
CT FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements
imputés sur les plans de forma-
tion des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

Les personnels des services de sécurité incendie sont soumis, tous les deux ans, à l'obligation de recyclage en matière de secourisme.

- Etre titulaire des diplômes SSIAP niveau 1 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention

- évolution de la réglementation
- accessibilité du public

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

- agents extincteurs
- SSI
- Moyens d'extinction

Comprendre et expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH

L'action face à différents contextes :

- fumées, incendie
- évacuation des occupants et prise en charge d'une victime
- méthode d'extinction d'un début d'incendie
- protection individuelle
- levée de doute, etc.

L'utilisation des moyens de communication mobiles

EXAMEN BLANC

AFC79

SSIAP 2– RECYCLAGE



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Cf. PRE REQUIS

ORGANISME
CT FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

Les personnels des services de sécurité incendie sont soumis, tous les deux ans, à l'obligation de recyclage en matière de secourisme.

- Etre titulaire des diplômes SSIAP niveau 2 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et d'accessibilité

- Prévention

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

- Moyens de secours

Gérer le PC sécurité en situation de crise

Organiser une séance de formation

Gérer l'équipe de sécurité incendie

EXAMEN BLANC

AFC80

SSIAP 3– RECYCLAGE



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Cf.PRE REQUIS

ORGANISME
CT FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements
imputés sur les plans de
formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anf.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016

EN SAVOIR PLUS
www.anf.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

Les personnels des services de sécurité incendie sont soumis, tous les deux ans, à l'obligation de recyclage en matière de secourisme.

- Être titulaire des diplômes SSIAP niveau 3 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Connaître l'évolution des textes réglementaires

- Règlement de sécurité dans les E.R.P.

acquérir une culture générale en matière d'environnement juridique

- Notions de droits civil et pénal

Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité

- Fonction maintenance

Analyser un projet de construction et d'aménagement ou réaménagement dans l'existant

- Etude de cas

Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés dans les établissements recevant du public au sens de la loi du 11 janvier 2005 et ses décrets et arrêtés d'application

- L'accessibilité des personnes handicapées

Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels

Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux

- Analyse des risques

Acquérir les évolutions des textes réglementaires en matière de moyens de secours et plus particulièrement en matière de système de sécurité incendie

- Moyens de secours

EXAMEN BLANC

AFC81

SSIAP 1- REMISE A NIVEAU



DURÉE
2 jours

PUBLIC
Cf. PRE REQUIS

ORGANISME
CT FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements
imputés sur les plans de
formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Etre titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes « ERP/IGH » ayant dépassé la date limite de recyclage ou ne pouvant justifier d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP durant les trente-six derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Maîtriser les fondamentaux de sécurité incendie

- Fondamentaux de sécurité incendie

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention

- Évolution de la réglementation en matière de prévention

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

- Agents extincteurs
- SSI
- Moyens d'extinction

Maîtriser la conduite à tenir pour procéder à l'extinction d'un début d'incendie et mettre en application les acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité

L'action face à différents contextes :

- fumées, incendie
- évacuation des occupants et prise en charge d'une victime
- méthode d'extinction d'un début d'incendie
- protection individuelle
- levée de doute, etc.

L'utilisation des moyens de communication mobiles

Exploiter le PC sécurité

- Différents matériels du poste de sécurité
- Unité d'aide à l'exploitation
- Gestion technique centralisée
- Réception des appels d'alerte interne
- Alerte des secours
- Information de la hiérarchie

Conduire une ronde de sécurité

- Objectif de la ronde
- Modalités de réalisation
- Contrôle des rondes et renseignement de la main courante
- Utilisation des moyens de communication mobiles
- Mesures adaptées de protection des travaux

EXAMEN BLANC

AFC82

SSIAP 2– REMISE A NIVEAU



DURÉE
3 jours

PUBLIC
Cf. PRE REQUIS

ORGANISME
CT FORMATION

FINANCEMENT
Pédagogie et déplacements
imputés sur les plans de
formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE
S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016

EN SAVOIR PLUS
www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Etre titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes « ERP/IGH » ayant dépassé la date limite de recyclage ou ne pouvant justifier d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP durant les trente-six derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Rappeler les principes fondamentaux de la sécurité incendie en E.R.P. et I.G.H.

Evolution de la réglementation en matière de moyens de secours

Mettre en application globale des acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité

Procéder à l'extinction d'un début d'incendie

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et d'accessibilité

Connaître l'évolution de la réglementation en matière de moyens de secours

Gérer le PC sécurité en situation de crise

Organiser une séance de formation

Gérer l'équipe de sécurité incendie

EXAMEN BLANC

AFC83

SSIAP 3– REMISE A NIVEAU



DURÉE

5 jours

PUBLIC

Cf. PRE REQUIS

ORGANISME CT FORMATION

FINANCEMENT

Pédagogie et déplacements imputés sur les plans de formation des établissements

INSCRIPTION AUPRÈS DE

S. ALLAINGUILLAUME
s.allainguillaume@anfh.fr

**AVANT LE 15 NOVEMBRE
2016**

EN SAVOIR PLUS

www.anfh.fr
Rubrique: établissements/
connaître l'offre de formation

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir 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

PRE REQUIS

- Etre titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes « ERP/IGH » ayant dépassé la date limite de recyclage ou ne pouvant justifier d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP durant les trente-six derniers mois
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

CONTENU

Connaître et mettre à jour les documents administratifs

Connaître la composition, le rôle des commissions de sécurité et les relations avec elles.

Connaître l'évolution des textes réglementaires

- Règlement de sécurité dans les E.R.P.

Acquérir une culture générale en matière d'environnement juridique

- Notions de droits civil et pénal

Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité

Analyser un projet de construction et d'aménagement ou réaménagement dans l'existant

Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés dans les établissements recevant du public au sens de la loi du 11 janvier 2005 et ses décrets et arrêtés d'application

Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels

Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux

Acquérir les évolutions des textes réglementaires en matière de moyens de secours et plus particulièrement en matière de système de sécurité incendie

Gérer le personnel et les moyens du service (organiser le service)

EXAMEN BLANC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2017

BULLETIN D'INSCRIPTION

(retour par mail s.allainquillaume@anfh.fr ou courrier à l'adresse suivante : ANFH - CS 60532 – 44105 NANTES CEDEX 04)

THÈME DE FORMATION et/ou MODULE VISÉ

REF ANFH : AF_ _ _	Formation : _____ Module : _____
--------------------	---------------------------------------------------

ÉTABLISSEMENT

Code établ : PAY _ _ _	Nom et Ville : _____
------------------------	-----------------------------

POUR DES INSCRIPTIONS EN INTER ÉTABLISSEMENT (dans un établissement des Pays de la Loire)

Souhaitez-vous accueillir la formation dans vos locaux ?

LISTE DES PARTICIPANTS (3 maximum par ordre de priorité)

	NOM, Prénom du participant	Grade / Métier	Numéro ADELI ou RPPS
1			
2			
3			

POUR DES INSCRIPTIONS EN INTRA

(au sein de votre établissement avec au minimum 10 participants exerçant dans votre structure)

Financement	Plan de formation de l'établissement
Période souhaitée ?	
Nombre de groupe ?	
Nombre d'agents ? (la liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Pour toute demande d'inscription, il convient de compléter le bulletin d'inscription ci-joint et de le retourner à l'ANFH Pays de la Loire avant le **15 novembre 2016** de préférence (par courrier ou par mail).

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre 2016, l'ANFH constituera les groupes et adressera aux établissements un courrier d'acceptation (avec les dates et les lieux) ou de refus.

La convocation du ou des agents sera transmise par mail 2 mois avant chaque formation.

Date : __ / __ / 20__

Signature et cachet de l'Établissement

PLAN DE FORMATION

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES AGENTS

Pour bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, **la formation doit se dérouler :**
- hors de la commune de la résidence administrative (= commune de l'établissement employeur) et
- hors de celle de la résidence familiale (= commune du domicile de l'agent).

Sont considérées comme constituant une seule et même commune, les communes faisant partie d'une même Agglomération urbaine multicomcommunale.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

- Véhicule de fonction de l'établissement : utilisation autorisée mais **frais non remboursés**
- Transport SNCF : remboursement des frais sur la base du **tarif 2^{ème} classe**
- Déplacement en bus : remboursement sur la base des **frais réels**
- Frais de taxi : remboursement **EXCEPTIONNEL**, à l'occasion de déplacement à l'intérieur d'une commune non dotée d'un réseau de transport en commun régulier. Une **demande d'autorisation doit être faite préalable-ment.**
- Possibilité d'utiliser son véhicule personnel si le Directeur de l'établissement en a donné **l'autorisation, par écrit.**
- Les taux de remboursement sont les suivants :

Catégories véhicules	Jusqu'à 2 000 kms	De 2001 à 10 000 kms	+ 10 000 kms
5 CV et -	0.25	0.31	0.18
6 et 7 CV	0.32	0.39	0.23
8 cv et +	0.35	0.43	0.25

FRAIS D'HÉBERGEMENT

- Concernant la détermination du nombre de repas/découchers ouvrant droit à un remboursement, l'agent doit être en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre :
 - 11h00 et 14h00, le déjeuner est pris en charge
 - 18h00 et 21h00, le dîner est pris en charge
 - 00h00 et 5h00, le découcher est pris en charge
- Ces indemnités ne sont pas servies lorsque l'agent est nourri et/ou logé gratuitement
- Pas de prise en charge des frais d'hébergement si arrivée la veille de la formation ou si retour tardif
- Lorsque la formation se déroule dans un établissement hospitalier, le remboursement des repas de midi est basé sur le tarif-self quand cette possibilité est ouverte aux stagiaires.
- Les tarifs appliqués :

	Plafonds d'indemnités
Indemnités de repas et/ou de nuitée si formation dans la commune de l'établissement ou du stagiaire	Pas de prise en charge
Indemnités de repas dans un établissement hospitalier	7.62 Euros
Indemnités de repas extérieurs	15.25 Euros
Indemnités de nuitée (nuit+petit déjeuner)	
Du 1 ^{er} au 10 ^{ème} jour	60 euros
Du 11 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	54 euros
Du 31 ^{ème} au 60 ^{ème} jour	48 euros
A partir du 61 ^{ème} jour	36 euros

PRÉSENTATION DE LA DÉLÉGATION

ANFH Pays de la Loire
 1 rue Salvador Allende - Les salorges II - CS 60532 - 44105 NANTES CEDEX 04
 Tél : 02 51 84 91 20 - Fax 02 40 71 92 47
www.anfh.fr

Équipe régionale :

LE GOFF POURIAS Marie Annick
 Déléguée Régionale
 0251 84 91 20
ma.legoffpourias@anfh.fr

ALLAIN Chrystèle
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 24
c.allain@anfh.fr

ALLAINGUILLAUME Sonia
 Conseillère formation
 02 51 84 99 23
s.allainguillaume@anfh.fr

BOURSIER Nadine
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 99 21
n.boursier@anfh.fr

CORNU Anita
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 26
a.cornu@anfh.fr

FÉLICE Annie
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 25
a.felice@anfh.fr

FRASLIN Laure
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 99 20
l.fraslin@anfh.fr

IMBERT Mickaël
 Conseiller en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 28
m.imbert@anfh.fr

JAN Emmanuelle
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 29
e.jan@anfh.fr

LANNELUC Isabelle
 Assistante
 02 51 84 91 20
paysdeloire@anfh.fr

LEJAY Alice
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 27
a.lejay@anfh.fr

MÉNARD Nadine
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 91 22
n.menard@anfh.fr

ORIOU Marielle
 Conseillère en Gestion de Fonds
 02 51 84 99 24
m.oriol@anfh.fr

VILLIERS Solenn
 Conseillère en Dispositifs Individuels
 02 51 84 91 23
s.villiers@anfh.fr

Comment venir à l'ANFH PAYS DE LA LOIRE ?

En tramway :
 ligne 1 direction F. Mitterrand - arrêt Gare Maritime
 (10 mn de la gare TGV – ligne directe)

En voiture :
 15 mn de l'Aéroport Nantes Atlantique
 Prendre la sortie porte de l'estuaire périphérique ouest
 (parkings le long de la Loire)
 Coordonnées GPS :
 47°12'22.63"N 1°34'25.16"

