

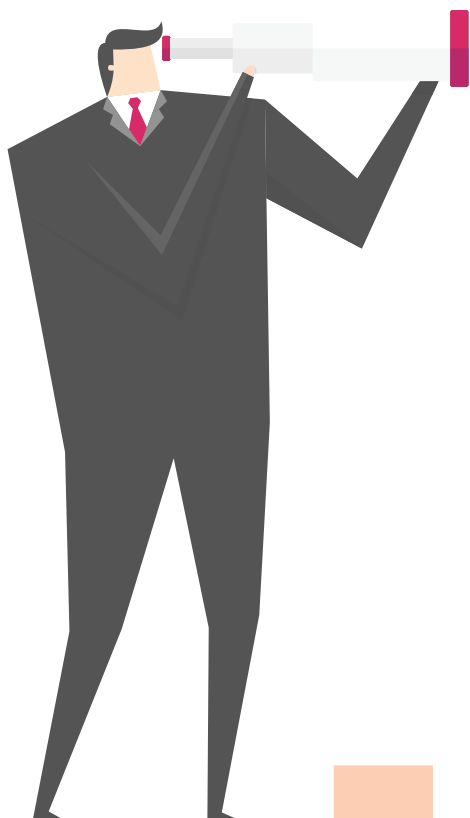
PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS



2018

www.anfh.fr

LES MISSIONS DE L'ANFH



- La collecte et la gestion des fonds destinés au financement de la formation professionnelle
- L'information et le conseil des adhérents et de leurs agents
- Le financement des actions de formation suivies par les agents
- Le développement de la formation en organisant des actions de formation et des journées régionales, en proposant des outils pédagogiques (guides, logiciels...)



LE MOT DU DÉLÉGUÉ



Cohérence, Diversité et Innovation

Tels sont les mots qui caractérisent le Programme Régional d'Activité 2018.

Cohérence entre les journées régionales et les thèmes de formation proposés :

Ainsi à titre d'exemples , les journées autour de l'Animation ou de l'Alimentation donnent elles lieu à des actions de formation très ciblées qui vont du « manger mains » au « textures modifiées » en passant par les bases techniques de la pâtisserie revisitées « snacking » pour ce qui concerne les métiers de la restauration et à une formation « danse senior » jusqu'à la préparation au BPJEPS option animation sociales pour les métiers de l'animation.

Diversité dans les moyens mis en œuvre pour favoriser l'accès de tous à la formation :

Le dispositif « compétences clés » au service des personnes ne maîtrisant pas suffisamment le socle de compétences générales, le projet « Parcours qualifiants » pour les personnels techniques logistiques et administratifs, les « itinéraires de formation » modulaires pour les cadres, sans oublier les nombreux thèmes pour les personnels paramédicaux,

Innovation dans les méthodes pédagogiques pour garantir l'accès à la formation de chacun :

« PRODIG » le projet de formation Digital offre non seulement une belle gamme de formations innovantes entièrement à distance, d'autres en Blended learning (mix présentiel et distance), de nouveaux supports tels que les « Serious Game » ou « réalité virtuelle » mais aussi un accompagnement des établissements pour mettre en œuvre ces modes d'apprentissages.

Ces solutions innovantes assouplissent la planification par des temps courts de formation (15 à 45 minutes selon les modules), limitent les déplacements en permettant de se former sur son temps et lieu de travail selon ses propres besoins.

Des services au profit de tous pour répondre aux attentes de chacun tel est l'esprit qui anime les instances et l'équipe de la délégation régionale.

Nasser Ihamouchène
Délégué Régional

OUTILS ET GUIDES



Plateforme achat de formation

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. Elle permet, par exemple, **la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation candidats** (retraits de dossier de consultation des entreprises, questions, remise d'une offre...). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

Alfresco, UN OUTIL POUR MUTUALISER LES OUTILS D'ACHAT DE FORMATION

est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH. Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et des fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.

Outiller les professionnels - FORMATION - MÉTIERS - COMPÉTENCES

L'ANFH met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé.

Des guides et des supports de communication

POUR INFORMER ET COMPRENDRE

Dépliants, guides, affiches... L'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont rassemblés dans la rubrique Kiosque d'ANFH.fr. Pour certains d'entre eux, la consultation est réservée aux internautes identifiés avec un profil «adhérents». En 2014, l'ANFH a mis à jour les dépliants d'information sur les dispositifs de formation de la FPH. Ces dépliants sont disponibles sur simple demande ou en commande à partir du site ANFH.fr

La lettre de l'ANFH

En 2017, l'ANFH a diffusé à l'ensemble de ses adhérents, cotisants et partenaires, deux sujets qui ont été approfondis dans le cadre de dossiers thématiques:

- > Une offre adaptée pour les établissements sociaux et médico-sociaux
- > Fonction Publique Hospitalière : les métiers émergents ou en développement



www.anfh.fr

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

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

SOMMAIRE

LES FORMATIONS DÉPARTEMENTALES

AUDE

| | |
|---|----|
| La restauration en santé | |
| Module 1 : Les textures modifiées | 6 |
| Module 2 : Les bases techniques de la pâtisserie revisitée | |
| «Snacking» | 7 |
| Module 3: «Finger Food» salé sucré | 8 |
| Accompagner le soin par le toucher | 9 |
| Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes | 10 |
| Le refus de soins chez la personne âgée | 11 |

GARD

| | |
|--|----|
| Transmissions ciblées en EHPAD | 12 |
| Qualité de vie au travail | 13 |
| Danse senior et danse en position assise | 14 |
| Se préparer à la retraite | 15 |

HÉRAULT

| | |
|---|----|
| Gestion organisationnelle et financière des stocks | 16 |
| Formation de formateur interne à la prévention des troubles musculo-squelettiques | 17 |
| Être aide soignant au sein d'une équipe pluridisciplinaire | 18 |
| Statut du fonctionnaire hospitalier | 19 |

LOZÈRE

| | |
|--|----|
| Approches non médicamenteuses pour les patients atteints de la maladie d'Alzheimer | 20 |
| La collaboration entre infirmiers et aides soignants en gériatrie | 21 |
| Préparation et distribution des médicaments dans les établissements médico-sociaux | 22 |
| Prise en charge de la douleur des personnes âgées en EHPAD | 23 |

PYRÉNÉES-ORIENTALES

| | |
|---|----|
| Le travail des seniors et la seconde partie de carrière | 24 |
| L'accueil à l'hôpital | 25 |
| Évolution et actualités hôpital public et loi HPST | 26 |
| Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement | 28 |

LES FORMATIONS RÉGIONALES

Dispositif d'accompagnement des compétences clés

| | |
|---|----|
| Bilan de positionnement savoirs de base | 30 |
| Se préparer à un retour en scolarité : (ré)apprendre à apprendre | 31 |
| Modules de remise à niveau - savoirs de base en situation professionnelle | 32 |
| Itinéraire de formation des personnels d'encadrement | 34 |
| Module 1 : Le rôle du responsable d'équipe dans l'accompagnement de proximité | 35 |
| Module 2 : La conduite du changement | 36 |
| Module 3: Favoriser le travail collaboratif de proximité | 37 |
| Module 4 : Prévenir et résoudre les situations conflictuelles | 38 |
| Module 5: Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques | 39 |
| Module 6 : Perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants | 40 |

Groupements hospitaliers territoriaux

| | |
|--|----|
| Coordinations et complémentarités territoriales | 42 |
| Coordination de la formation continue au sein d'un GHT | 43 |
| Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction | 44 |
| Élaboration et mise en œuvre du plan de formation | 45 |
| Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT | 46 |

Le Développement Professionnel Continu (DPC)

| | |
|--|----|
| Élaborer un plan d'action pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé | 48 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC | 49 |
| Devenir référent DPC | 50 |

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

| | |
|---|----|
| Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH | 52 |
| Formation de formateur interne à l'entretien professionnel | 53 |
| Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel | 54 |
| Construire et animer une démarche de GPMC | 56 |

PROJET RÉGIONAL D'OUTILS DE FORMATION DIGITALE

| | |
|---|----|
| Hospitalisation sous contrainte | 58 |
| Se préparer à la certification et fiabilisation des comptes | 59 |
| Compétences individuelles et collectives | 60 |
| Gérontopsychiatrie | 61 |

LES FORMATIONS QUALifiantES

| | |
|---------------------------------------|----|
| Assistant(e) de soins en gérontologie | 62 |
|---------------------------------------|----|

PROJET FSE «LES PARCOURS QUALIFIANTS»

| | |
|---|----|
| Maître et maîtresse de maison | 64 |
| Titre Professionnel (TP) agent d'hôtellerie | 65 |
| Titre Professionnel (TP) agent de restauration | 66 |
| Titre Professionnel (TP) agent de propreté et d'hygiène | 67 |
| Titre Professionnel (TP) agent magasinier | 68 |
| Titre Professionnel (TP) agent d'entretien du bâtiment | 69 |

LES PRÉPARATIONS CONCOURS

| | |
|---|----|
| Préparation au concours AS | 71 |
| Préparation à l'examen professionnel IDE | 72 |
| Prepa ADCH | 73 |
| Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitalier | 74 |

LES ACTIONS COORDONNÉES

| | |
|---|----|
| Communiquer autrement pour prendre soin | 76 |
| Élaborer un projet : une affaire de tous | 77 |
| Manutention des charges | 78 |
| Accueil téléphonique et physique des familles /visiteurs : renseigner et orienter | 79 |
| Prise en charge de la douleur - sensibilisation | 80 |
| Prise en charge de la douleur - perfectionnement | 81 |
| Prise en charge des personnes angoissées la nuit | 82 |
| Les soignants et le travail de nuit en EHPAD | 83 |
| Nouvelles technologies et confidentialité | 84 |
| Droits et obligations du patient ou du résident et de sa famille, respect du personnel soignant | 85 |
| Approche juridique du métier d'IDE et d'AS en centre hospitalier | 86 |
| Prévenir les troubles de la déglutition | 87 |
| Parcours de formation modulaire «Fonction d'ASH dans les établissements de la FPH» | 88 |
| Module 1 : Connaissance du milieu institutionnel, déontologie, relations professionnelles | 89 |
| Module 2 : Démarche de soins qualité | 90 |
| Module 3 : Entretien, hygiène | 91 |
| Module 4 : Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne | 92 |
| Personnel non soignant : communication et relation avec les personnes âgées démentes | 93 |
| Prévention des chutes de la personne dépendante | 94 |
| Agir pour améliorer la qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière | 95 |

INFOS

| | |
|-----------------------------|-------|
| Rencontres et journées ANFH | 96-97 |
| Inscriptions | 98-99 |
| Vos contacts | 100 |
| Plan d'accès | 101 |

LA RESTAURATION EN SANTÉ :

Module 1 : Les textures modifiées

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation. La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Languedoc-Roussillon s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

Objectifs

- Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

Programme

- Méthodologie et techniques pour adapter votre offre et répondre aux besoins des personnes ayant des contraintes dans l'ingestion, la mastication et/ou la déglutition d'aliments (petite enfance, personnes en convalescence, personnes âgées...).
- Techniques pour réaliser des textures modifiées, compréhension et maîtrise des méthodologies.
- Recettes salées et sucrées en textures modifiées pour construire une offre adaptée et gustative.
- Valorisation des produits, techniques de cuisson et méthode d'élaboration.

2 jours

Publics : Agent de restauration, cuisiniers.

Dates : 23-24 mai 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : ALAIN DUCASSE EDUCATION

LA RESTAURATION EN SANTÉ :

Module 2 : Les bases techniques de la pâtisserie revisitées «Snacking»

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation. La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Languedoc-Roussillon s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

Objectifs

- Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

Programme

- Les bases de la pâtisserie pour décliner des desserts originaux et équilibrés, adaptables à tout type d'établissement et mode de consommation facile.
- La technologie de la pâtisserie pour une réalisation accessible et qualitative.
- L'élaboration de pâtes, mousses, crèmes, biscuits.
- Méthodologies de fabrication, d'élaboration et d'assemblage des bases de la pâtisserie.

2 jours

Publics : Agent de restauration, cuisiniers.

Dates : 30-31 mai 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : ALAIN DUCASSE EDUCATION

LA RESTAURATION EN SANTÉ :

Module 3 : «Finger Food» salé sucré

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation. La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Languedoc-Roussillon s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

Objectifs

- Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

Programme

Finger Food Salé Sucré (offre créative et variée à manger avec les doigts) :

- Les différents types d'organisation, de l'élaboration à la mise en scène et aux variations de couleur.
- Réalisation d'un buffet froid salé avec des animations chaudes.
- Réalisation de cocktails avec des pièces salées, chaudes et froides.
- Utilisation de produits frais et valorisation de produits semi-élaborés.

2 jours

Publics : Agent de restauration, cuisiniers.

Dates : 20-21 juin 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 20 avril 2018

Organisme : ALAIN DUCASSE EDUCATION

ACCOMPAGNER LE SOIN PAR LE TOUCHER



L'aspect relationnel des soins, primordial dans l'accompagnement de la personne, nécessite des capacités d'écoute, une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes prises en charge et passe inévitablement par une approche corporelle. Lorsque la communication verbale est difficile, le toucher soignant permet en outre d'utiliser un autre registre pour rester en contact. Il contribue au développement d'une prise en charge globale, individualisée et bienveillante de la personne.

Objectifs

- Permettre aux personnels de comprendre l'importance du toucher dans le soin apporté au soigné et d'enrichir leurs pratiques en permettant l'analyse des situations rencontrées au quotidien.



3 jours

Publics : IDE-AS-AMP-Auxiliaire de Puériculture.

Dates : 26-27 février et 12 mars 2018

Lieu : ANFH

Date limite d'inscription : 1 décembre 2017

Organisme : INFOR SANTE

Programme

- Comprendre l'importance de la peau et du toucher d'un point de vue neurologique et affectif.
- Prendre conscience de l'importance du toucher dans la relation et de ses impacts physiques et psychiques, tant pour le soigné que pour le soignant.
- Identifier le toucher dans le soin comme un moyen de communication non verbale.
- Découvrir les techniques efficaces de toucher au quotidien dans les pratiques soignantes.
- Expérimenter et approfondir les gestes et techniques de toucher pour les utiliser dans les relations de soins quotidiens favorisant le confort.

PRISE EN CHARGE DE LA SANTÉ BUCCO-DENTAIRE DES PERSONNES FRAGILISÉES OU DÉPENDANTES

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.)

Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation

Objectifs

- Assurer la prise en charge quotidienne de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou en situation de dépendance
- Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques
- Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...)

Programme

- Introduire la formation et prendre en compte les attentes des stagiaires
- Identifier le référentiel sous-jacent au programme
- Analyser les pratiques professionnelles
- Prendre conscience des enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou en situation de dépendance
- Conserver la cavité buccale et prévenir les infections
- Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires
- Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire
- Préparer le suivi et la mesure de l'impact du programme
- Evaluer le programme.

2 jours

Publics : Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, USLD, SSR, santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques : cardiologie, cancérologie, réanimation...

Dates : 15-16 novembre 2018

Lieu : EHPAD CHALABRE

Date limite d'inscription : 10 septembre 2018

Organisme : FORMAVENIR

LE REFUS DE SOINS CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE



Depuis les lois de janvier 2002 et l'avènement du consentement éclairé, les personnes âgées dépendantes ont le droit d'exprimer un refus aux soins et modalités d'accompagnement, qui leur sont proposés. Refus qu'il s'agit de distinguer d'une opposition passagère occasionnée par un état interne, émotionnel / pathologique, donné. Outre qu'il déstabilise les rôles et missions professionnels traditionnels, ce droit au refus pose deux difficultés majeures en gériatrie :

- La liberté de choix et de décision s'adresse par principe à un sujet en pleine possession de sa conscience, possédant une autonomie de pensée et de volonté. Or, ces capacités sont souvent amoindries, sinon totalement mises à mal, par la grande vieillesse, les troubles cognitifs et/ou psychiques. Quid dès lors de l'autonomie décisionnelle des résident(e)s ?
- Les familles des personnes âgées, incitées par la dépendance et la vulnérabilité croissantes de leurs parents, considèrent être en droit et en devoir de décider à leur place, y compris quelquefois contre leur volonté. Comment dans ce cas soutenir la décision / l'intérêt du résident sans fâcher ses proches et risquer plainte ou conflit ?

Objectifs

- Clarifier la terminologie qui gravite autour du refus / de l'opposition aux soins
- Eclairer les refus de soin à la lumière de grilles de lecture juridique, éthique et clinique
- Acquérir des compétences relationnelles et cliniques pour faire face aux refus de soin
- Savoir jouer un rôle pédagogique et de médiation auprès des familles.



2 jours

Publics : IDE-AS-AMP-Auxiliaire de Puériculture

Dates : 10-11 avril 2018

Lieu : EHPAD FANJEAUX

Date limite d'inscription : 1 février 2018

Organisme : DEMETER

Programme

Refus de soin, opposition aux soins : de quoi parle-t-on ? :

- Les différentes catégories de refus et les situations récurrentes pourvoyeuses de refus ou d'opposition ;
- Formes et problèmes posés par le refus de soin.

Lectures juridique, éthique et clinique du refus de soins :

- Les fondements législatifs du droit au refus de soin ;
- L'éthique des métiers de soin face au refus de soin ;
- Devoirs et responsabilités des professionnels.

La démarche clinique face au refus de soin :

- Définition et acception de l'autonomie ;
- Les six critères d'évaluation de l'autonomie décisionnelle ;
- La démarche clinique face au refus de soin ;
- La réflexion bénéfiques /risques.

Démarche éthique et pratique relationnelle :

- Le soin relationnel face au refus : la recherche de consentement et l'accueil d'un refus de soin, réévaluation de la proposition, négociation ;
- La transcription du refus de soin.

Le travail de médiation avec les familles :

- La relation tripartite ;
- L'information aux familles ;
- Les «avatars» de la coopération avec les familles face aux refus de soin ;
- La fonction de médiation avec les familles.

TRANSMISSIONS CIBLEES EN EHPAD

Les EHPAD, structures médicalisées, s'informatisent et personnalisent leur projet de vie. Pour cela les agents ont besoin d'acquérir des outils et des méthodes adaptées rendant opérantes les transmissions ciblées. D'autre part ils ont besoin de valoriser leur activité de soins et de dépendance par l'évaluation Pathos et AGIR. Et enfin utiliser les transmissions ciblées optimise l'opérationnalité des transmissions orales, notamment en réunion d'équipe.

Objectifs

OBJECTIFS GENERALS

- améliorer la qualité des soins et du prendre soin à travers les transmissions en lien avec la pratique soignante en EHPAD.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

- acquérir les connaissances et les méthodes nécessaires pour intégrer les transmissions ciblées dans la démarche soignante en EHPAD
- rédiger des écrits structurés, opérants et exploitables par l'ensemble des acteurs afin d'assurer la continuité des soins
- optimiser la traçabilité des activités de soins par l'utilisation de transmissions ciblées permettant l'évaluation PATHOS et des GIR
- acquérir des outils spécifiques aux transmissions ciblées en lien avec le dossier de soins
- utiliser les transmissions ciblées pour rendre plus opérationnelles les transmissions orales notamment en réunion d'équipe.

Programme

Acquérir les connaissances et les méthodes nécessaires pour intégrer les transmissions ciblées dans la démarche soignante en EHPAD

- faire expliciter aux participants la réalité de leur travail au quotidien
- comprendre les enjeux pour l'établissement (évaluation externe, textes législatifs, recommandation de l'Anesm)
- identifier les freins éventuellement rencontrés à l'écriture des transmissions écrites (particularité de la prise en charge, outils peu adaptés...).
- identifier les problèmes de santé de la personne soignée ainsi que les macro-cibles ou événements importants lors de sa prise en soins.

Rédiger des écrits structurés, opérants et exploitables par l'ensemble des acteurs afin d'assurer la continuité des soins et permettre l'évaluation PATHOS et AGIR

- comprendre les enjeux pour l'établissement : son mode de financement avec la coupe PATHOS et AGIR
- optimiser la traçabilité des activités de soins par l'utilisation des transmissions ciblées permettant l'évaluation PATHOS et AGIR
- faire le lien entre les transmissions ciblées, les Plans de soins, le projet de vie et les autres éléments composant le dossier résident informatisé.

Utiliser les transmissions ciblées pour rendre plus opérationnelles les transmissions orales notamment en réunion d'équipe

- les fonctions des transmissions orales : fonctions opérationnelles et fonctions psychosociales
- le processus des transmissions orales : objet, domaine d'application, description du processus, les participants, rôle de chacun, contenu des transmissions orales, les supports de transmissions orales et évaluation
- afin d'assurer la continuité, la cohérence et la sécurité des prises en charge, confirmer les observations cliniques et les cibles et prendre des décisions de soins

2 jours

Publics : IDE-AS-AMP-cadres de santé, tous personnels participant à l'aide aux soins

Dates : 25 janvier et 15 février 2018

Lieu : EHPAD ROQUEMAURE

Date limite d'inscription : 1 novembre 2017

Organisme : GRIEPS

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les conditions de vie au travail sont un enjeu pour les établissements et les agents. Les établissements peuvent faire de la qualité de vie au travail un élément de valorisation de leur attractivité. Pour les agents se sentir bien dans son environnement professionnel apparaît comme un facteur de motivation, et la dégradation des conditions de vie au travail, un motif d'insatisfaction.

Objectifs

- Poser les bases de la réflexion « RH » liée à la qualité de vie au travail
- Utiliser la GPMC comme levier stratégique dans la mise en œuvre de la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail
- Être conseillé et accompagné dans la définition de plans d'actions cohérents
- Évaluer la réalisation du plan

Programme

ANALYSE DE L'EXISTANT

- Analyse des données institutionnelles relatives à la qualité de vie au travail
- Étude du projet social et état des lieux en termes de réalisation
- Formalisation d'une procédure et des outils de suivi plus « fin » de la qualité de vie au travail

APPROCHE METIERS-COMPETENCES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Cartographie de la qualité de vie par l'approche sectorisée : grades, métiers, familles et sous-familles de métiers, poste (sur la base de la nomenclature RNMFPH)
- Formalisation d'un plan d'action RH sectorisé portant sur l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail

MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION RH

4 jours

Publics : Directions ; Acteurs de la fonction RH ; Personnels soignants ; Service Finance

Dates : 5-6-7 juin et 18 septembre 2018

Lieu : CH UZES

Date limite d'inscription : 1 avril 2018

Organisme : GRAND ANGLE

DANSE SENIOR ET DANSE EN POSITION ASSISE



Gard

L'objectif principal est de maintenir l'autonomie et l'activité des personnes jusqu'à un âge avancé, ce qui constitue ainsi un plus pour la qualité de vie, une alternative à une vie plus autonome. Les seniors adhèrent avec beaucoup de plaisir à cette nouvelle forme de danse.

Cette activité danse senior - danse debout - et danse en position assise se pratique dans 13 pays européens dont l'Allemagne depuis 1969.

Objectifs

- Apréhender la discipline
- Maîtriser la transmission de ces danses
- Organiser une séance de danse dans un lieu donné

Programme

- Exécuter 6 danses seniors/debout et 30 danses en position assise (DPA)
- Transmettre ces danses
- Reconnaître les différents rythmes, mesures, pulsations
- Utiliser le langage rythmé
- Lire des fiches techniques et connaître le lexique de danse
- Evoluer sur différentes musiques, gérer l'espace, respecter les pulsations et le rythme
- Réfléchir sur le vieillissement physiologique lorsque ce domaine concerne le public à former
- Réfléchir sur l'organisation d'une séance de danse

5 jours

Publics : Toute personne travaillant dans l'animation

Dates : 11-12-13-14-15 juin 2018

Lieu : EHPAD SAINT AMBROIX

Date limite d'inscription : 8 avril 2018

Organisme : DATA

SE PRÉPARER À LA RETRAITE

Le départ à la retraite est une étape importante de la vie qui peut être déstabilisante. Préparer ce départ représente un enjeu tant pour l'établissement, en matière d'organisation, que pour l'agent qui va avoir à gérer et organiser ce nouveau départ.

Objectifs

- Identifier les formalités administratives à accomplir et les personnes/services ressources
- Organiser son départ de la structure/du service (transmission des savoirs)
- Réfléchir à son projet de vie en retraite (activités personnelles et/ou professionnelles, vie associative...)
- Se préserver des risques liés à la retraite (sédentarité, isolement...)

Programme

JOUR 1

- La pension
- Le brevet de pension
- Les règles de cumul
- La révision de votre pension
- La majoration pour enfants
- Les pensions de réversion
- Votre situation fiscale
- L'allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'allocation supplémentaire d'invalidité

JOUR 2

- Organiser son départ de façon professionnelle
- Mesurer l'ampleur du changement

JOUR 3

- Construire un nouveau projet de vie

3 jours

Publics : Tout public

Dates : 25-26-27 juin 2018

Lieu : EHPAD BESSEGES

Date limite d'inscription : 1 avril 2018

Organisme : FORMA PRESTA SANTE

GESTION ORGANISATIONNELLE ET FINANCIÈRE DES STOCKS

Au cœur de l'efficacité d'un établissement de santé, la fonction logistique ou « supports » est en relation avec toutes les autres directions fonctionnelles de l'établissement. L'évolution de l'hôpital et du secteur sanitaire, la recherche de plus de transparence et de réduction des coûts l'emmène vers l'émergence d'un « Supply Chain Management », un système logistique global conçu pour regrouper l'ensemble des flux depuis le fournisseur en amont jusqu'au client en aval. Afin de trouver leur place dans ces changements et dans ces nouvelles logiques du secteur sanitaire, les magasiniers et délégués aux achats ou aux stocks ont besoin de comprendre l'environnement dans lequel ils évoluent, afin de donner du sens à leur fonction, et envisager des pistes d'amélioration. L'amélioration des fonctions logistiques – en répondant au double souci de satisfaction des besoins des demandeurs d'une part et de réduction des stocks d'autre part – en sera tributaire.

Objectifs

- Introduire la formation et prendre en compte les attentes des stagiaires
- Identifier son positionnement dans l'hôpital
- S'approprier les principes de la Supply Chain
- Fonctionner selon une démarche qualité
- Adopter une posture de service et développer la relation client/fournisseur
- Optimiser la logistique transversale et l'organisation

Programme

Introduire la formation et prendre en compte les attentes des stagiaires

Identifier son positionnement dans l'hôpital

S'approprier les principes de la Supply Chain

- L'approvisionnement des établissements de santé
- Différentes méthodes de gestion des stocks dans les unités consommatrices

Fonctionner selon une démarche qualité

- Construire le diagramme de ses activités
- Contribuer à la qualité des soins

Adopter une posture de service et développer la relation client/fournisseur

- Positionnement de la logistique
- La relation client fournisseur
- Evaluer le travail fourni

Optimiser la logistique transversale et l'organisation

2 jours

Publics : Magasiniers et délégués aux achats ou aux stocks

Dates : 22-23 mars 2018

Lieu : HERAULT CH BEZIERS

Date limite d'inscription : 1 janvier 2018

Organisme : FORMAVENIR

FORMATION DE FORMATEUR INTERNE À LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES

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

Objectifs

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

5 jours

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

Dates : 13-14 septembre et 3-4-5 octobre 2018

Lieu : CH PEZENAS

Date limite d'inscription : 30 juin 2018

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

Programme

Module 1 : restituer les techniques de base pour la prévention des Troubles musculo-squelettiques :

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

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

Module 2 : former des équipes de travail à la thématique :

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

Elaboration de son plan d'actions d'amélioration

ÊTRE AIDE SOIGNANT AU SEIN D'UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Le métier d'Aide Soignant constitue aujourd'hui l'une des professions paramédicales dont l'effectif est le plus nombreux. Bien que réglementé, il recouvre des réalités très différentes suivant les milieux d'exercice (secteur de l'accompagnement des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap, sanitaire). Par ailleurs, les évolutions de la formation et des modes de prise en charge des patients/résidents (ambulatoire, soins à domicile, unités spécialisées) conduisent la délégation Languedoc-Roussillon à rechercher une offre de formation spécifiquement dédiée à ce métier. D'après une étude PRESST (Promouvoir en Europe Santé et Satisfaction des Soignants au travail) de nombreux aides-soignants considèrent leurs conditions de travail comme étant difficiles physiquement et psychologiquement. En effet, il s'agit d'exercer un métier comportant une forte implication émotionnelle, nécessitant de ce fait un soutien de l'ensemble des membres d'une équipe.

Objectifs

- Se positionner comme aide-soignant au sein d'une équipe pluridisciplinaire en prenant en compte les évolutions du métier.
- Préciser et favoriser la valorisation de leur intervention.
- Distinguer les champs de compétences spécifiques de l'aide-soignant et leur mise en application en fonction des différents milieux d'exercice.
- Développer les capacités de communication auprès des usagers, des familles et au sein d'une équipe.

Programme

1^{ère} séquence de 2 jours

- Présentation de la méthodologie de la formation
- Présentation des références scientifiques et réglementaires s'appliquant aux AS
- Travaux en sous-groupes à partir du Répertoire des Métiers de la FPH
- Le métier et ses missions : les mots clés et le lien avec les pratiques
- Identification des 8 compétences de l'AS, réflexion sur sa place au sein de l'équipe
- Les différents niveaux de responsabilités engagés au cours de l'exercice professionnel
- La coordination dans le cadre des actions de soins (binôme IDE/ AS)
- La place du cadre de proximité
- Rappel sur les détresses vitales, pathologies, traitements, risques
- Les missions de l'AS dans l'aide à la prise médicamenteuse
- Les missions de l'AS dans la prévention et la dénutrition des patients
- Présentation du travail d'intersession

2^{ème} séquence de 2 jours

- Retour sur le travail proposé en intersession
- La communication dans l'équipe de soin
- Recherche des moyens de valorisation de la fonction d'AS
- Les informations utiles à la prise en charge des patients
- Analyse du vécu des participants dans la relation à l'autre
- La communication avec le patient et son entourage (écoute, relation d'aide, gestion des situations agressives)
- Le rôle de l'AS dans les différents projets
- Les projets de vie individualisés : une démarche continue dans le cadre de la prise en charge au quotidien
- Propositions en lien avec une prise en charge éthique durant les soins
- Elaboration d'un plan d'action d'amélioration

Clôture de la formation

4 jours

Publics : AS des secteurs sanitaires social et médico-social

Dates : 13-14 février et 6-7 mars 2018

Lieu : HERAULT CH LAMALOU LES BAINS

Date limite d'inscription : 13 décembre 2017

Organisme : FORMAVENIR

STATUT DU FONCTIONNAIRE HOSPITALIER

L'objectif de ce module de formation est de connaître le cadre réglementaire de la fonction publique hospitalière, les conditions d'emploi et de gestion des fonctionnaires et du personnel contractuel de droit public en y intégrant les différents volets du statut. Afin de mettre en phase cette formation avec les attentes des stagiaires, l'accent est mis sur l'actualisation des connaissances administratives et juridiques en développant les textes législatifs, réglementaires et jurisprudentiels et pour certains points les réflexions en cours menées par les pouvoirs publics. Cette formation s'adresse à des professionnels chargés de la gestion des ressources-humaines ou à des agents préparant un concours de la filière administrative. Elle s'appuie sur un enseignement théorique qui doit mettre en évidence la rigueur d'application des diverses dispositions mais aussi sur des cas pratiques recherchés, en principe par les professionnels.

Objectifs

- permettre aux professionnels en charge au quotidien du personnel non médical de mieux connaître la base réglementaire dans ce domaine et compléter les connaissances acquises dans une action de préparation à un concours permettant l'accès à un grade de la filière administrative
- actualiser les connaissances juridiques
- le statut de la fonction publique hospitalière et son évolution
- répondre aux questions précises soulevées par l'application des règles dans la pratique.

Programme

- Rappel de notions générales : le service public, le droit commun du travail
- Le statut de la fonction publique hospitalière : évolution des statuts
- Les droits et obligations du fonctionnaire
- Les dispositions statutaires
- Les agents contractuels
- Les instances décisionnelles
- Les instances consultatives
- Etude de cas

3 jours

Publics : agents titulaires administratifs

Dates : 26-27-28 mars 2018

Lieu : TOULOUGES

Date limite d'inscription : 15 janvier 2018

Organisme : IRFOCOP

APPROCHES NON MÉDICAMENTEUSES POUR LES PATIENTS ATTEINTS DE LA MALADIE D'ALZHEIMER

Lozère

A l'heure actuelle, la maladie d'Alzheimer est une pathologie dont on ne guérit pas ! Mais absence de traitement curatif ne veut pas dire subir et ne rien faire, bien au contraire.

Objectifs

- Savoir évaluer les capacités restantes des patients,
- Savoir fixer des objectifs de réhabilitation pour chaque patient dans le cadre d'une activité,
- Savoir élaborer un programme individualisé de réhabilitation,
- Savoir mettre en place avec l'équipe des animations de type thérapie occupationnelle, art-thérapie, réminiscence...,
- Savoir transmettre aux membres de l'équipe soignante les bases de la réhabilitation.

Programme

- Base théorique fondamentale
- De la théorie à la pratique
- La réminiscence, ou l'art de cultiver le souvenir...
- La thérapie occupationnelle ou l'art de rompre l'ennui...
- L'art thérapie, musicothérapie ou l'art de l'émotion et de la verbalisation
- L'activité physique ou l'art du corps en mouvement
- Les facteurs de BIEN-TRAITANCE, leur mise en œuvre au quotidien

3 jours

Publics : professionnels de santé prenant en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer. **Prioritaires :** psychologue, ergothérapeutes, psychomotriciens, IDE, Kiné, personnels d'animation

Dates : 21-22-23 mars 2018

Lieu : CH MENDE

Date limite d'inscription : 10 janvier 2018

Organisme : AXXIS Formation Santé

LA COLLABORATION ENTRE INFIRMIERS ET AIDES SOIGNANTS EN GÉRIATRIE

La prise en charge d'un patient ou résident relève d'un travail en équipe basé sur la collaboration Infirmier – aides soignant, dans le respect du domaine de compétences et des responsabilités des deux acteurs. De plus, les établissements sont confrontés à la nécessité d'une nouvelle organisation du travail induite par à une augmentation de leur capacité d'accueil. L'occasion est donc donnée d'approfondir le fonctionnement de ce binôme.

Lozère

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»

Programme

- Réflexion collective autour des enjeux d'une bonne collaboration en EHPAD :
- Les différentes pratiques de la collaboration IDE/AS en EHPAD
- Renforcer le travail de partenariat au sein de l'équipe
- A partir des acquis de la première journée, les participants seront invités, à partir d'études de cas.

2 jours

Publics : Binôme IDE-AS

Dates : 29-30 mars 2018

Lieu : CH ST CHELY D'APCHER

Date limite d'inscription : 2 janvier 2018

Organisme : IGL

PRÉPARATION ET DISTRIBUTION DES MÉDICAMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

La formation qui est proposée permettra aux acteurs du médicament de comparer leurs pratiques et leurs organisations aux codes de santé publique et règles de bonnes pratiques. Il sera démontré qu'un accident iatrogène évitable n'est pas une fatalité mais que bien souvent, il existe des signes d'alertes que l'on peut identifier et donc prévenir. Un lien sera fait pour identifier les limites acceptables en s'appuyant sur des situations réelles et en reprenant l'argumentation des jugements dans ce domaine. L'ensemble des points à risque du circuit du médicament sera identifié et des solutions techniques proposées. Les méthodes et outils d'analyses seront appréhendés. Un apport théorique sera proposé avec une mise en situation pour utiliser et manipuler les outils.

Objectifs

Connaître les recommandations et la législation dans ce domaine

- Faire le lien entre les jurisprudences et les règles de bonne pratique 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 les pistes d'amélioration pour permettre la construction d'un plan d'actions
- Etre acteur de l'amélioration continue et de la sécurité des pratiques médicamenteuses

Programme

- 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
- Les différentes étapes du circuit : la dispensation
- Les différentes étapes du circuit : la préparation
- Les différentes étapes du circuit : la distribution et l'administration
- La surveillance pharmaceutique
- Quelques outils et méthodes qualité et de gestion des risques adaptés au circuit du médicament

3 jours

Publics : Professionnels de santé exerçant en établissement médico-social et Centre Hospitaliers

Dates : 6-7-8 février 2018

Lieu : EHPAD LE BLEYMARD

Date limite d'inscription : 1 décembre 2018

Organisme : FORM SANTE

PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR DES PERSONNES ÂGÉES EN EHPAD

Un rappel : la loi de 2002 portant que « toute personne a le droit de recevoir des soins visant à soulager sa douleur. Celle-ci doit être en toute circonstance, prévenue, évaluée, prise en compte et traitée (...) »

Les choses avancent, certes, moins vite cependant pour les personnes âgées.

Plusieurs raisons à cela, d'ordre général et fournies par la littérature : des représentations toxiques (il est normal d'avoir mal quand on est vieux), des pratiques défaillantes tant dans l'engagement que dans le processus de réalisation : déni médical, douleurs induites insuffisamment prises en compte, évaluation difficile parfois et donc insuffisamment réalisée suivie, etc..., l'idée partagée par les professionnels que cela prend « plein de temps » et que « tant que la personne ne se plaint pas... ».

D'autres raisons liées à la spécificité des EHPAD et rappelées dans le cahier des charges : la faiblesse de l'encadrement médical et de la qualification des personnels, un environnement qui est un lieu de vie avant d'être un lieu de soin et où il est parfois difficile d'évaluer le degré de souffrance et de douleur.

ET POURTANT il existe une forte prévalence de la douleur chez les personnes âgées, avec des conséquences parfois délétères : dégradation de l'autonomie, repli sur soi, troubles anxieux, agressivité, dépression, dénutrition...

C'est un enjeu éthique, clinique, et une priorité de santé publique !

Objectif

- Amélioration de la prise en charge de la douleur et de la fin de vie des patients.

Programme

- Poser les enjeux et le cadre juridique et éthique de la prise en charge de la douleur
- Comprendre causes et mécanismes de la douleur, dont interaction avec les pathologies démentielles et prévenir la douleur induite par les soins
- Connaître les principaux traitements

INTERSESSION

- Organiser et systématiser le processus de prise en charge de la douleur : dépister, diagnostiquer, traiter, réévaluer (et évaluer les acquis de la journée)
- Organiser et systématiser le processus de prise en charge de la douleur : travailler en équipe, en réseau et avec la famille
- Construire son programme d'amélioration de la qualité de PEC de la douleur : procédures, plan d'action, indicateurs de suivi et de résultats.

3 jours

Publics : Professionnels de santé des EHPAD : IDE, cadres de santé, AMP, AS

Dates : 8-11 et 12 janvier 2018

Lieu : EHPAD VILLEFORT

Date limite d'inscription : 1 novembre 2017

Organisme : INFOR SANTE

LE TRAVAIL DES SÉNIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

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 séniors ? Comment peuvent-ils transmettre leurs savoirs et expériences aux nouvelles générations ?

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 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 séniors.

3 jours

Publics : Tout public

Dates : 12-13-14 septembre 2018

Lieu : CH THUIR

Date limite d'inscription : 30 juin 2018

Organisme : GRIEPS

Programme

Module 1

Diagnostic de situation et premières actions pour accompagner les séniors dans la seconde partie de leur carrière.

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

Module 2

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 expérimentiels.

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

L'ACCUEIL À L'HÔPITAL



La formation « l'accueil à l'hôpital » permet aux agents qui accueillent des patients et des usagers à devenir acteur d'un accueil de qualité et de s'approprier les techniques de communication et une meilleure prise en charge de ces derniers ; et d'acquérir les outils afin de gérer au mieux les situations difficiles.

Objectifs

Devenir acteur d'un accueil de qualité au sein de leur établissement

- S'approprier les techniques de communication en situation d'accueil pour prendre en charge le patient, le visiteur et satisfaire ses attentes
- Acquérir les outils de gestion des situations difficiles

Programme

JOUR 1

- Mieux se positionner dans son rôle d'acteur d'un accueil de qualité au sein de son établissement
- Savoir informer, recueillir l'information en face à face et au téléphone
- Savoir optimiser la qualité du premier contact, savoir orienter et gérer l'espace d'accueil

JOUR 2

- Maîtriser les techniques, les comportements permettant de prendre en charge le patient, le visiteur et satisfaire ses demandes
- Résoudre un problème, gérer les objections et argumenter
- Savoir gérer la revendication, la critique, l'agressivité

JOUR 3

- Savoir gérer les situations délicates ou difficiles
- Mieux gérer son stress et ses émotions en situation de travail

3 jours

Publics : Tout agent amené à accueillir des patients ou des usagers

Dates : 5-6 avril et 15 mai 2018

Lieu : EHPAD PIA

Date limite d'inscription : 1 février 2018

Organisme : INFORELEC

P.O.

EVOLUTION ET ACTUALITES HÔPITAL PUBLIC ET LOI HPST

Cette formation doit permettre d'offrir à l'ensemble des agents, une occasion d'appréhender les réformes qui ont été progressivement mises en place et de faire un point sur la loi HPST portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires.

Objectifs

- mieux comprendre les questions portant sur le système de santé par une clarification des outils et des enjeux
- compléter les connaissances acquises dans une action de préparation à un concours permettant l'accès à un grade de la filière administrative
- comprendre l'impact de la loi HPST sur l'organisation et le fonctionnement des établissements publics de santé

Programme

JOUR 1

comprendre les évolutions du système hospitalier et des hôpitaux jusqu'à aujourd'hui

- la place centrale de l'hôpital dans le système de santé français
- le système hospitalier français : diversité des missions et des statuts
- le service public hospitalier : des missions et des caractéristiques en évolution constante
- la santé publique : comment évaluer les besoins de santé existants ?
- le paysage institutionnel sanitaire en France
- la planification hospitalière de 1970 à 2009.

3 jours

Publics : Tout public

Dates : 20-21 mars 2018

Lieu : PO EHPAD TOULOUGES

Date limite d'inscription : 1 janvier 2018

Organisme : EUROPE MANAGEMENT SANTE





JOUR 2

la compréhension du rôle et du fonctionnement des instances d'un établissement public de santé dans le cadre des réformes préalables à la loi HPST

- éthique, droits des patients et déontologie : la loi Kouchner de 2002
- la réforme de la tarification à l'activité (2003) : modalités et limites du financement des établissements publics de santé :
- des conséquences attendues aux effets pervers prévisibles de la T2A
- les enjeux majeurs de la T2A en termes de management des établissements de santé
- la nouvelle gouvernance hospitalière issue de l'ordonnance de 2005 :
- contractualisation interne et dialogue de gestion comme pierres angulaires de la gouvernance tournée vers l'efficience
- la gestion des ressources humaines et matérielles au sein des pôles d'activité cliniques et médico-techniques
- les pôles face à l'amélioration globale de la qualité, à la gestion des risques et au repositionnement des usagers
- le contrôle de gestion et le développement de la comptabilité analytique pour doter les pôles d'outils de gestion.

JOUR 3

la compréhension des enjeux de la loi HPST au cœur des établissements publics de santé

- vers une nouvelle planification sanitaires :
- des Agences régionales d'hospitalisation (ARH) aux Agences régionales de santé (ARS)
- vers une planification sanitaire de la médecine de ville ?
- la mise en réseau des établissements de santé publics et privés
- un nouveau statut et une nouvelle gouvernance des établissements de santé
- de nouvelles dispositions concernant les professionnels et les patients : la coopération entre professionnels de santé, la télémédecine, le développement professionnel continu

CONCLUSION : quel hôpital pour les années à venir ?

FAIRE FACE AUX SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ ET DE VIOLENCE EN ÉTABLISSEMENT



Les professionnels de santé sont amenés à rencontrer des situations de violence dans leur quotidien aussi bien en équipe, avec les résidents/patients, qu'avec les familles.

Il est important de prendre du recul par rapport à ces situations afin de répondre de manière adaptée par la prévention, le soutien et l'accompagnement des équipes.

La mise en place d'un dispositif de formation va permettre à ces professionnels de santé de mieux comprendre, prévenir et agir face à ces phénomènes de violence et d'agressivité.

Objectifs

- Mieux comprendre l'agressivité et la violence dans son environnement professionnel
- Savoir accueillir pour mieux prévenir l'agressivité
- Savoir détecter les risques et désamorcer l'agressivité verbale
- Savoir prévenir et gérer la violence verbale et les agressions physiques
- Savoir gérer ses émotions pour mieux vivre les situations d'agressivité et de violence.

Programme

- **COMPRENDRE** l'agressivité et la violence : les situations de violence et d'agressivité dans son environnement professionnel et les notions associées, les facteurs déclenchants et les mécanismes en jeu, les manifestations, les facteurs aggravants.
- **PREVENIR** : optimiser la qualité de l'accueil, prévenir les causes et repérer les signes d'agressivité, détecter les risques d'agression.
- **GERER** : savoir désamorcer l'agressivité verbale, savoir résoudre un conflit.
- **PREVENIR et GERER** : savoir faire face à la violence verbale, prévenir les agressions physiques et savoir se protéger, prévenir et accompagner au niveau collectif.
- **PREVENIR et GERER** : gérer ses émotions pour mieux vivre les situations d'agressivité et de violence, accueillir les émotions des autres, savoir se relaxer et récupérer après une intervention agressive ou violente.

Rythme :

- acquisition des fondamentaux (2 jours)
- mise en pratique (intersession 3 à 4 semaines)
- bilan de la pratique et perfectionnement (1 jour)

3 jours

Publics : Tout public

Dates : 8-9 février et 8 mars 2018

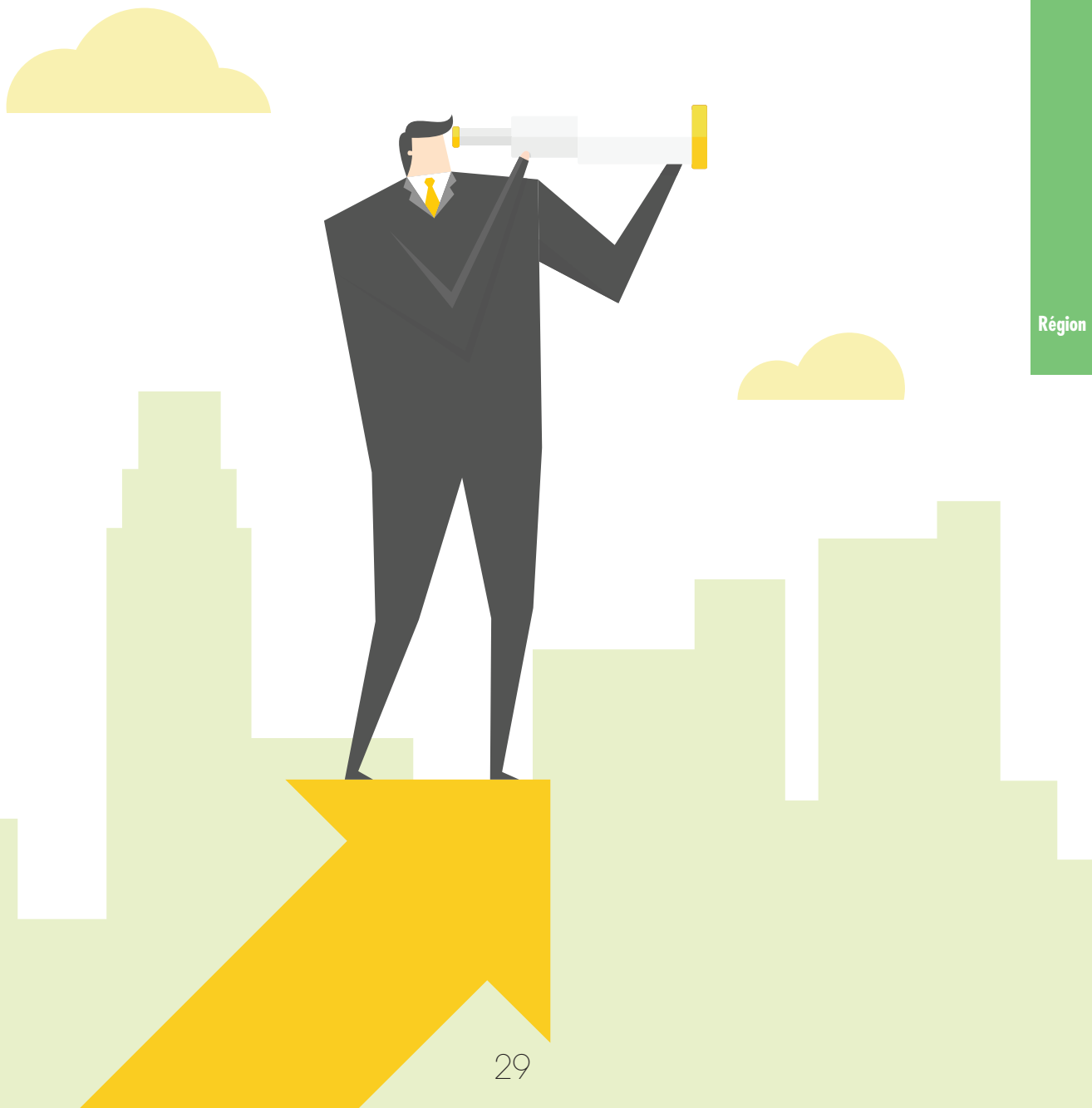
Lieu : PO EHPAD THUIR

Date limite d'inscription : 1 décembre 2017

Organisme : INFORELEC



DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES CLÉS



BILAN DE POSITIONNEMENT

SAVOIRS DE BASE

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

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

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

Objectifs

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

Programme

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

1 jour

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

Dates :

1^{er} groupe : 12 février 2018

2^{ème} groupe : 03 avril 2018

3^{ème} groupe : 17 septembre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 décembre 2017

Organisme : AMS GRAND SUD

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

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

Objectifs

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

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

Renseignements complémentaires

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

2 jours

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

Dates :

1^{er} groupe : 28-29 mai 2018

2^{ème} groupe : 11-12 octobre 2018

3^{ème} groupe : 12-13 décembre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 mars 2018

Organisme : AMS GRAND SUD

Programme

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

MODULES DE REMISE À NIVEAU - SAVOIRS DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

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

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

- **Module 1 : lire écrire, comprendre, s'exprimer ;**
- **Module 2 : réaliser des calculs simples ;**
- **Module 3 : utiliser l'outil informatique.**

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

Objectifs

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

Module 1 : 5 jours

Module 2 : 3 jours

Module 3 : 2 jours

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

Dates :

Module 1 : 1^{er} groupe : 09-10-11-12-13 avril 2018
2^{ème} groupe : 24-25-26-27-28 septembre 2018
3^{ème} groupe : 26-27-28-29-30 novembre 2018

Module 2 : 1^{er} groupe : 14-15-16 mai 2018
2^{ème} groupe : 01-02-03 octobre 2018
3^{ème} groupe : 03-04-05 décembre 2018

Module 3 : 1^{er} groupe : 24-25 mai 2018
2^{ème} groupe : 08-09 octobre 2018
3^{ème} groupe : 10-11 décembre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 février 2018

Organisme : AMS GRAND SUD

Programme

Module 1

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

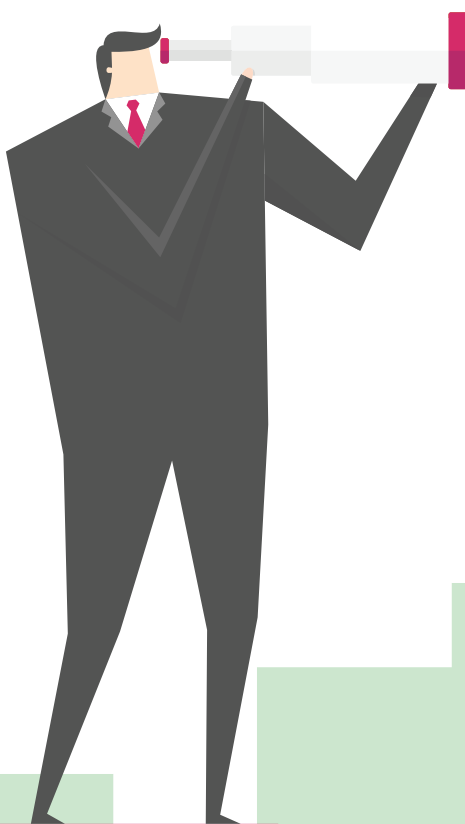
Module 2

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

Module 3

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

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT



ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

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

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

Objectifs

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

Éléments de contenu

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

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

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

Module 1

LE RÔLE DU RESPONSABLE D'ÉQUIPE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

A travers la révision générale des politiques publiques, l'Etat repense ses missions et son organisation.

La Fonction Publique Hospitalière est également concernée par les différents projets mis en œuvre depuis près d'une décennie. Les innovations technologiques et le développement des techniques médicales transforment les métiers et peuvent entraîner des difficultés d'adaptation. L'apparition du DPC et les évolutions réglementaires impulsent des changements structurels. Les bouleversements démographiques, combinés aux transformations des métiers amènent à une réflexion nécessaire sur la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, sur l'évolution de la fonction et des qualifications et sur les méthodes managériales d'accompagnement du changement qu'il soit subi ou volontaire, au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- Appréhender les mutations du secteur sanitaire et social, et s'approprier le sens des réformes ;
- Comprendre l'enjeu de la GPMC dans une vision prospective de l'évolution de la structure démographique et des modifications des compétences techniques ;
- Appréhender les risques psycho-sociaux liés au changement ;
- Créer un nouveau dialogue avec toutes les parties prenantes.

Programme

Jour 1 :

- Être encadrant, cela change quoi ?
- Quel(le) leader êtes-vous naturellement ?
- Les différents rôles d'un manager

Jour 2 :

- Le bon outil, au bon moment
- Temps en atelier permettant d'identifier des difficultés rencontrées sur le terrain et de travailler sur le diagnostic et les solutions envisageables

2 jours

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

Dates : 5-6-7 mars 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 5 janvier 2018

Organisme : NONAKA CONSEIL

Module 2

LA CONDUITE DU CHANGEMENT



A travers la révision générale des politiques publiques, l'Etat repense ses missions et son organisation.

La Fonction Publique Hospitalière est également concernée par les différents projets mis en œuvre depuis près d'une décennie. Les innovations technologiques et le développement des techniques médicales transforment les métiers et peuvent entraîner des difficultés d'adaptation. L'apparition du DPC et les évolutions réglementaires impulsent des changements structurels. Les bouleversements démographiques, combinés aux transformations des métiers amènent à une réflexion nécessaire sur la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, sur l'évolution de la fonction et des qualifications et sur les méthodes managériales d'accompagnement du changement qu'il soit subi ou volontaire, au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- Appréhender les mutations du secteur sanitaire et social, et s'approprier le sens des réformes ;
- Comprendre l'enjeu de la GPMC dans une vision prospective de l'évolution de la structure démographique et des modifications des compétences techniques ;
- Appréhender les risques psycho-sociaux liés au changement ;
- Créer un nouveau dialogue avec toutes les parties prenantes.

Programme

Jour 1 :

- L'organisation contrainte et l'organisation induite
- Réflexion sur l'accompagnement du changement en l'état actuel
- Quel contexte actuel pour accompagner le changement ?
- L'impact des réformes sur le dialogue social
- La GPMC : quelques enjeux
- Maîtriser deux outils de pilotage et d'accompagnement individuel du changement

Jour 2 :

- Affiner sa compréhension du ou des changements à mener dans son service
- Identifier des pistes de solutions pour son service
- Maîtriser sa communication collective sur le changement

2 jours

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

Dates : 14-15 mai 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 14 mars 2018

Organisme : NONAKA CONSEIL

Module 3

FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF DE PROXIMITÉ

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

- La collaboration : la vision
- La collaboration : savoir

Jour 3 :

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

3 jours

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

Dates : 23-24-25 mai 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 mars 2018

Organisme : GRIEPS

Module 4

PRÉVENIR ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

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

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

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

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

Jour 3 :

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

3 jours

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

Dates : 12-13-14 septembre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 juin 2018

Organisme : IRFOCOP

Module 5

ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUTER À LA GESTION DES RISQUES

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

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

Objectifs

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

3 jours

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

Dates : 19-20-21 mars 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 janvier 2018

Organisme : BGE-CRP CONSULTING

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

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

Jour 3 :

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

Module 6

PERFECTIONNER SES MODES DE RECRUTEMENT ET SAVOIR INTÉGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

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

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

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

Objectifs

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

Programme

1/2 Jour :

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

1 Jour :

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

1/2 Jour :

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

2 jours

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

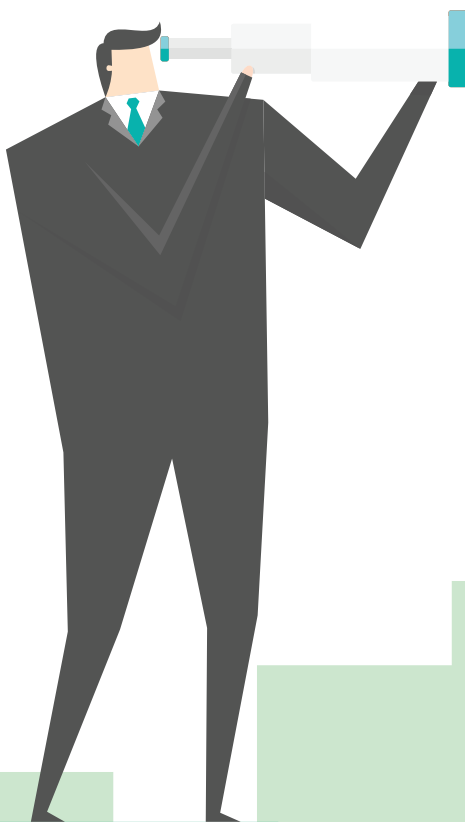
Dates : 11-12 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 avril 2018

Organisme : LC Conseil RH

GROUPEMENTS HOSPITALIERS TERRITORIAUX



Région

COORDINATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

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

2 jours

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

Dates : 12-13 février 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 décembre 2018

Organisme : CNEH

COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT

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

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

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

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

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

Objectifs

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

Objectifs spécifiques

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

5 jours

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

Dates : 31 mai – 01 juin – 13-14 juin et 19 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 mars 2018

Organisme : ERNST & YOUNG

- Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements
- Participer avec la délégation régionale à l'organisation du réseau des établissements supports des GHT de la région

Programme

TEMPS 1 : Entre 1 et 2 jours

Le diagnostic de la situation actuelle

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

TEMPS 2 : Entre 2 et 3 jours

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

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

TEMPS 3 : 1 jour

Le plan d'actions et la communication

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

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

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

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

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

Objectifs

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

Objectifs spécifiques

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

Programme

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

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

4 jours

Publics : Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité.

Dates : 9-10 et 12 octobre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 juin 2018

Organisme : ARTHUR HUNT CONSULTING

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

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

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

Objectifs

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

**2 jours
en présentiel**

**+ Un suivi par classe virtuelle à 6 mois
Pas d'intersession**

Publics : L'ensemble des personnes impliquées dans la formation

Dates : 30-31 mai + classe virtuelle 8 octobre 2018
(9h30 à 11h)

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 mars 2018

Organisme : FORMAVENIR

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

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

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

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

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

Objectifs

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

**2 jours
en présentiel**
+ Un suivi par classe virtuelle à 6 mois
Pas d'intersession

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

Dates : 25-26 juin + classe virtuelle 8 octobre 2018
(11h15 à 12h45)

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 avril 2018

Organisme : FORMAVENIR

Programme

Jour 1

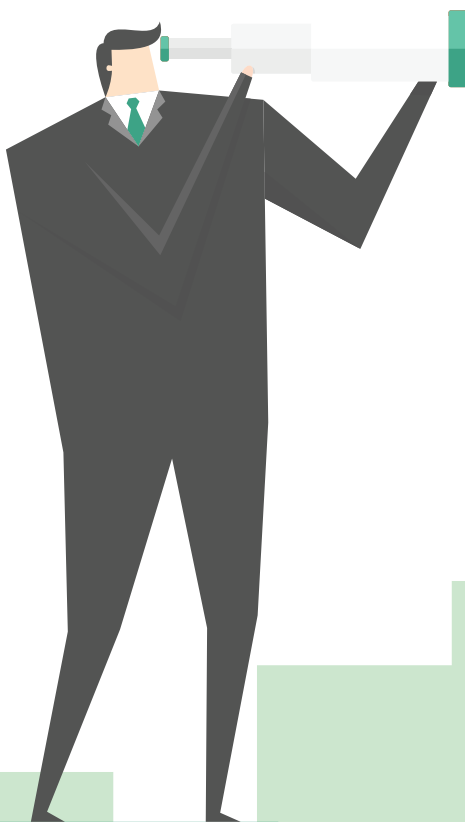
- Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- Développer sa posture d'animateur en co-définissant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

Jour 2

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

DPC

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU



Région

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

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

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

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

Objectifs

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC
- Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC
- Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC
- Identifier les points clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations DPC

- Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC

Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions

Programme

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

5 jours

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

Dates : 5-6 avril 2018
23-24-25 mai 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 février 2018

Organisme : ANTIDOTE EXPERTISE

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

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

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

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

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

Objectifs

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

Objectifs spécifiques

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

3 jours

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

Dates : 3-4 mai 2018 et 5 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : CNEH

Programme

Jour 1 et 2 :

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

Jour 3 :

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

DEVENIR RÉFÉRENT DPC



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

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

Objectifs

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

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

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

Jour 3 :

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

2 jours

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

Dates : 13-14 et 30 mars 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 5 janvier 2018

Organisme : ECS COMPETENCES

GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES



PÉRENNISER SA DÉMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNÉES AU PROFIT DE SA POLITIQUE RH

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 :

- d'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 ;
- de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

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

Objectifs

Il s'agit d'envisager la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers de l'environnement de l'établissement.

La formation permettra ainsi :

- d'articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC ;
- de mettre en place des tableaux de bords adaptés ;
- d'analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme ;
- de mobiliser les différents acteurs ;
- de développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement.

2 jours

Publics : chefs de projet, équipes-projets GPMC, DRH, responsables, membres des équipes RH.

Dates : 6-7 février 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 décembre 2017

Organisme : Magellis consultant (SEGECO)

Programme

Jour 1 :

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

Jour 2 :

- exploiter les données RH qualitatives ;
- placer la GPMC au cœur des projets stratégiques de l'établissement ;
- piloter la démarche GPMC dans le temps : tableaux de bord.

FORMATION DE FORMATEUR INTERNE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cette formation est la troisième thématique proposée dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place de la GPMC. Elle est issue d'une réflexion et d'un besoin émanant de la part des établissements qui ont formulé le souhait de former des formateurs en interne à l'entretien professionnel afin que ces derniers puissent former à nouveau au sein de leur structure.

Objectifs

L'objectif global est que chaque stagiaire puisse à l'issue de la session animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement. Pour cela il devra savoir :

- identifier les concepts clés de la pédagogie pour adulte ;
- repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien ;
- expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme.

Renseignements complémentaires

pré requis nécessaires : avoir animé des sessions de formation et suivi les modules de formation à la notion de compétences et entretien professionnel

3 jours

Publics : Pour suivre ce module un binôme par établissement est recommandé : un agent du service RH et un évaluateur.

Dates : 28-29 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 mai 2018

Organisme : ERNST AND YOUNG

Programme

Jour 1 :

- 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 à transmettre : formalisation de diapositives, 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.

TRAVAIL D'INTERSESSION

Jour 3 :

- retour du travail d'inter-session ;
- animation d'ateliers thématiques.

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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 :

- Elaborer 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 préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière. Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

Région

3 jours

Publics : cadres évaluateurs

Dates : 16-17 janvier 2018
15-16 mars 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 novembre 2018

Organisme : GRIEPS



Objectifs

Module 1 Notion de compétences

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts clés associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie de l'élaboration de fiche métier/emploi/poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle
- Identifier le différentiel entre compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Elaborer un plan d'actions collectif et individuel

Module 2 Entretien professionnel


- 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 les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

Programme

Jour 1 :

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC

Jour 2 :

- Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle
 - Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- 

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE DE GPMC

Au regard des évolutions et des restructurations en cours, les besoins en matière de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences des établissements sanitaires et médico-sociaux sont de plus en plus prégnants. L'enjeu est de pouvoir disposer en quantité et en qualité des compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs contenus dans les projets d'établissement et dans les futurs Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT).

La formation « Construire et animer une démarche GPMC » s'inscrit comme la première étape du projet GPMC des établissements et GHT.

Objectifs

Mettre en place une démarche GPMC

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- Établir l'autodiagnostic de la démarche GPMC au sein de son établissement
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- Sélectionner les outils et méthodes de pilotage de la démarche GPMC en mode projet
- Établir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

Programme

- Introduire la démarche projet GPMC autour d'un autodiagnostic
- Appréhender la GPMC comme un projet stratégique
- Sélectionner les outils et méthodes de pilotage de la démarche GPMC en mode projet
- S'approprier la méthode et les outils pour formaliser la démarche de chaque établissement

2 jours

Publics :

à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement :
Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC, chef de projet/équipe-projet GPMC, DRH/responsable/membres équipe RH

Dates : 11-12 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 avril 2018

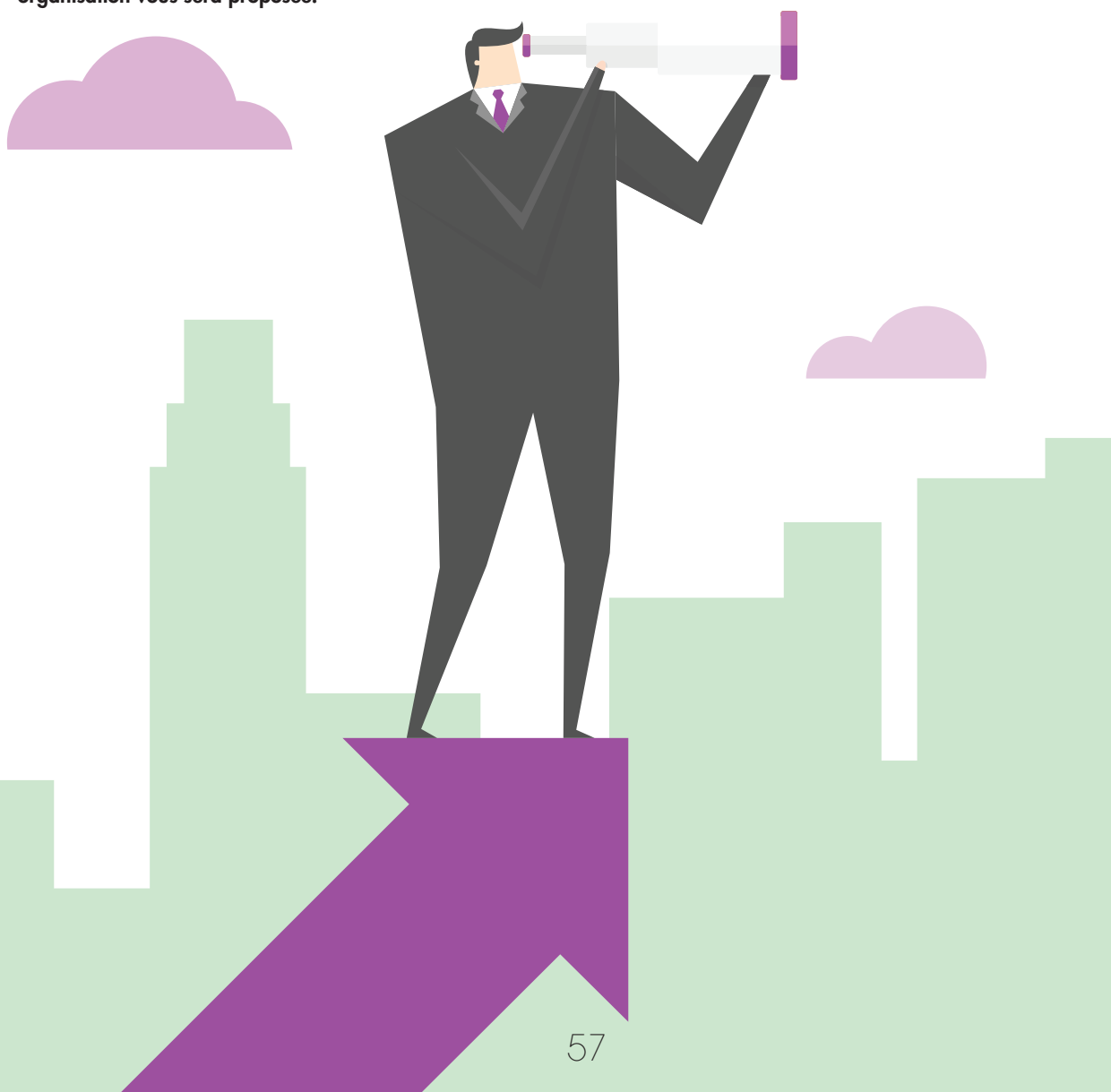
Organisme : CNEH

PROJET RÉGIONAL D'OUTILS DE FORMATION DIGITALE



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

De part la spécificité de leur format, une communication particulière sera réalisée au moment du déploiement et une organisation vous sera proposée.



HOSPITALISATION SOUS CONTRAINTE



Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions de la loi du 5 juillet 2011, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles au titre de l'article 66 de la Constitution Française du 4.10.1958 intervient systématiquement, au sein des établissements psychiatriques, pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète décidées par les autorités publiques sans le consentement du patient. Le Juge intervient également pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures de soins psychiatriques prodigués sous une autre forme que l'hospitalisation complète (par principe, des soins à l'extérieur, dans le cadre de soins ambulatoires) lorsqu'ils font l'objet d'un programme de soins.

Le patient est obligatoirement assisté ou représenté par un avocat, auxiliaire de justice, lors de ces audiences.

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

Objectifs

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

- S'auto-former sur la thématique « hospitalisation sous contraintes »
- Appréhender la philosophie de la réglementation en repérant les principes généraux de la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits fondamentaux des patients
- Analyser et comprendre les enjeux de la procédure de prise en charge en soins sans consentement
- Identifier les motifs d'entrées en soins contraints et les pièces exigées par la loi
- Maîtriser : les différents modes d'hospitalisation, les étapes et rôle des acteurs dans les différentes procédures ; les diverses formes de parcours et de prise en charge du patient

- Appliquer les procédures et connaître les ressources en aide

Programme

Thèmes abordés durant la formation :

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

Modalités pédagogiques : Cette formation se déroule entièrement à distance au travers de la résolution de cas concrets.

Après avoir ciblé les besoins du stagiaire, il débutera son parcours de formation au travers de modules animés, ludiques et interactifs. Le stagiaire devra résoudre des cas qui se présentent à lui et identifier les solutions possibles.

Des challenges seront également proposés pour pouvoir dynamiser les apprentissages et maintenir la dynamique.

Publics : Médecins, personnels soignants, Secrétaires médicales (AMA), Cadres (Santé et direction), Personnels administratifs chargés de ces questions, Assistants sociaux.

Durée : Le parcours de formation a été conçu pour une durée globale de 8h sachant qu'il sera variable en fonction du niveau de la personne. Aussi, la durée pourra varier en fonction des besoins et des modules recommandés.

Modalités d'inscriptions : Cette formation se déroule entièrement en ligne aussi, il est nécessaire de se rapprocher de la Délégation pour connaître les modalités d'inscriptions

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION ET FIABILISATION DES COMPTES

Introduit par la loi Hôpital patient santé territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes. Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes, mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes. Cela nécessite un travail important sur la qualité des comptes, l'inventaire de l'immobilier, les provisions, et l'organisation du contrôle interne comptable et financier. Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquats.

Objectifs

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

Objectifs spécifiques

- Se former à distance par le biais de supports adaptés
- Maîtriser le contexte réglementaire en vigueur de la certification des comptes des hôpitaux.
- Identifier les procédures et outils associés permettant de fiabiliser les comptes
- Repérer les exigences des commissaires aux comptes
- Élaborer un plan d'action sur la base des différentes étapes de fiabilisation des comptes

Programme

Thèmes abordés durant la formation :

- Immobilisations
- Recettes
- Achats
- Stocks
- Ressources humaines
- Provisions pour risques et charges
- Trésorerie
- Système d'information
- Fonctions externalisées (en lien avec des parties liées – GCS/GIE/autres...)
- Budgets annexes

Modalités pédagogiques spécifiques : Un temps de formation à distance adapté aux besoins du stagiaire sur la base de son activité professionnelle avec des actions concrètes à mener qui impliquent le stagiaire.

Un temps de regroupement en présentiel

Des modalités pédagogiques fortement interactives et médias variés pour maintenir l'attention du stagiaire : vidéos, webinar, travaux sur des cas pratiques sous la forme de « jeux de décision » et une partie formation-action avec des actions concrètes à mener dans son établissement.

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

Durée : La durée totale du parcours global est de 14H maximum incluant la journée de 7h en présentiel, sachant qu'elle pourra varier en fonction des besoins des stagiaires selon les connaissances qu'il devra ensuite mobiliser sur son poste de travail selon ses activités.

Modalités d'inscriptions : Cette formation se compose de temps de formation à distance et en présentiel, aussi, il est nécessaire de se rapprocher de votre Délégation pour connaître les modalités d'inscriptions

COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

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

Objectifs

Objectifs spécifiques visés par le Serious Game :

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



Modalités pédagogiques :

Le Serious Game est un jeu pédagogique qui transforme le temps de formation en une réelle immersion dans une histoire en prise directe avec la réalité des stagiaires. Ceci dans un but de renforcer leur implication et d'améliorer la mémorisation.

Un scénario et une approche ludique qui positionne le stagiaire comme acteur du jeu. En prise directe avec la réalité, ce dernier sera amené à faire des choix, à prendre des décisions qui pourront influencer le cours de l'histoire.

Publics : Toutes personnes assurant des fonctions d'encadrement

Durée : La durée globale du Serious Game sera d'environ 14h maximum.

GÉRONTOPSYCHIATRIE

Le vieillissement est susceptible d'entraîner des pathologies de démence et liées à la psychiatrie. Ce vieillissement de la population entraîne par ailleurs une prise en charge importante de cette population au sein des structures hospitalières. Les patients pris en charge en établissements de soins mais aussi en EHPAD dans un cadre d'hébergement développent ces pathologies pour lesquels les soignants et particulièrement les aides-soignants ne sont pas toujours préparés alors qu'ils assurent les soins au quotidien. Ces pathologies du vieillissement nécessitent une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes et réactions des personnes prises en charge.

Objectifs

Objectifs du Serious Game :

- Positionner le stagiaire comme acteur du jeu en lui offrant de nombreuses possibilités d'actions et/ou la possibilité d'inverser le cours de l'histoire (résolutions de problèmes, positionnement spécifique selon ses choix, adaptation selon les interlocuteurs et situations...)
- Challenger les stagiaires d'un point de vue individuel mais aussi collectif
- Ancrer les connaissances en favorisant des temps de feedback et débriefing selon les étapes du jeu

Objectifs spécifiques visés par le Serious Game :

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

Modalités pédagogiques spécifiques : Le Serious Game est un jeu pédagogique qui transforme le temps de formation en une réelle immersion dans une histoire en prise directe avec la réalité des stagiaires. Ceci dans un but de renforcer leur implication et d'améliorer la mémorisation.

Un scénario et une approche ludique qui positionne le stagiaire comme acteur du jeu. En prise directe avec la réalité, ce dernier sera amené à faire des choix, à prendre des décisions qui pourront influencer le cours de l'histoire.

Publics : Aides soignantes

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

ASSISTANT(E) DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE



Outre, l'intérêt du développement des compétences des professionnels exerçant auprès de personnes âgées susceptibles de souffrir de troubles du comportement, la qualification d'Assistant(e) de Soins en Gériatrie est aujourd'hui indispensable pour exercer au sein des structures définies par la réglementation (PASA, UHR...) et au sein d'Unités de Vie dites «sécurisées». Depuis plusieurs années dans le cadre d'un partenariat avec la CNSA, l'ANFH contribue donc au financement de cette formation.

Objectifs

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

20 jours

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

Dates :

11-12 janvier 2018
25-26 janvier 2018
12-13-14 février 2018
5-6 mars 2018
26-27-28 mars 2018
2-3 mai 2018
24-25 mai 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 novembre 2017

Organisme : PERFORMANCE

Programme

MODULE 1 :

- Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne 35h

MODULE 2 :

- Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie 21h

MODULE 3 :

- Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues 28h

MODULE 4 :

- Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé 28h

MODULE 5 :

- Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées 28h



LES PARCOURS QUALIFIANTS

L'ANFH s'engage pour favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les agents professionnels des filiales administratifs, techniques et socio-éducatives.

Ce projet s'adresse aux personnels peu ou pas qualifiés.



Form.
Qualif.

Une journée :

- Point d'Étape
- Planning 2017-2018

est prévue le **mardi 26 septembre 2017** dans les locaux de l'ANFH.

MAITRES ET MAITRESSE DE MAISON

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

Objectifs

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



Programme

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

27 jours

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

Dates :

27-28-29 novembre 2017

18-19-20 décembre 2017

22-23-24-25 janvier 2018

6-7-8-9 février 2018

13-14-15-16 mars 2018

3-4-5-6 avril 2018

25-26-27 avril 2018

14-15-16 mai 2018

15 juin 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 octobre 2017

Organisme : CARREL



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'HOTELLERIE



La qualité de service et le confort des usagers sont des enjeux dans la stratégie des établissements de santé. En effet, ils proposent un service d'hébergement qui s'approche des prestations hôtelières. Parfois, ces équipes peuvent être appelées « équipe hôtelière ».

Ce TP est proposé dans le cadre du projet « Les parcours qualifiants » mise en place au bénéfice de l'ensemble des établissements hospitaliers adhérents à l'ANFH Languedoc-Roussillon. Ce projet est à destination des personnels ayant des niveaux de diplôme inférieur au niveau V, afin d'asseoir leur professionnalisme et de pouvoir les faire monter en compétences en leur offrant la possibilité d'obtenir un diplôme reconnu dans leur domaine d'activité.

Ce titre est un diplôme de niveau V enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Objectifs

Cette formation renforcera et/ou complétera les compétences du professionnel dans divers domaines

- Entretien des locaux : nettoyer et préparer les chambres et les parties communes (hall, couloirs...) de la structure.
- Gérer le linge : trier et stocker le linge pour l'envoyer à la blanchisserie.
- Assurer le service de restauration : préparer et distribuer les petits déjeuners et les plateaux-repas.
- Assurer le service du petit déjeuner : mettre en place le buffet et les tables, préparer les boissons chaudes.
- Savoir adapter sa communication : contribuer à l'accueil de la clientèle, prendre note des commandes et des réclamations.
- Respecter les notions d'hygiène et de sécurité

Programme

Entretien des chambres, des parties communes et des locaux de service :

- Entretien quotidiennement des chambres, des salles de bain et des sanitaires.
- Prendre en charge le linge du service.
- Entretien des parties communes de l'établissement.

Mettre en place et assurer le suivi du petit déjeuner :

- Réaliser les travaux préalables au service du petit déjeuner.
- Assurer son suivi.
- Réaliser les travaux de fin de service.

38 jours

Publics : Tout agent exerçant des fonctions hôtelières

Organisme : GIP FORMAVIE

Les dates et les lieux seront communiqués lors de la journée du 26 septembre 2017

Form.
Qualif.



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE RESTAURATION



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

Objectifs

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

Programme

- Présenter les caractéristiques du secteur et du métier.
- Initier aux techniques culinaires de base.
- Préparer les matières premières alimentaires et réaliser l'assemblage et le dressage des hors d'œuvre et des desserts.
- Accueillir les patients, assurer le service en distribution self service et réaliser le lavage de la vaisselle en machine.
- Réaliser des grillades et des sautés minute devant le client et remettre en température des préparations culinaires élaborées en avance (PCEA).

Form.
Qualif.

64 jours

Publics : Tout agent exerçant dans les cuisines ou au service des repas

Organisme : GIP FORMAVIE

Les dates et les lieux seront communiqués lors de la journée du 26 septembre 2017



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE

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

Objectifs

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

Programme

- Connaître les caractéristiques du secteur et du métier :
 - Connaissance de l'environnement professionnel
 - Sensibilisation au développement durable
- Réaliser une prestation de service d'entretien manuel adapté aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation.
- Réaliser une prestation de service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation.

33 jours
+ 4 heures d'épreuves

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

Organisme : INFREP

Les dates et les lieux seront communiqués lors de la journée du 26 septembre 2017

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT MAGASINIER



La fonction d'agent magasinier au sein de la fonction logistique des milieux hospitaliers, est fondamentale pour le bon fonctionnement de l'ensemble des services connexes.

Le TP agent magasinier est un diplôme de niveau V enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Objectifs

- Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles.
- Préparer et réaliser des inventaires.
- Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients.
- Renseigner les données relatives au traitement des commandes.

Programme

- Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles.
- Préparer et réaliser des inventaires.
- Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients.
- Renseigner les données relatives au traitement des commandes.

Form.
Qualif.

65 jours

Publics : Tout agent exerçant le poste de magasinier

Organisme : AFPA

Les dates et les lieux seront communiqués lors de la journée du 26 septembre 2017



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'ENTRETIEN DU BÂTIMENT



Les agents en charge de l'entretien des bâtiments sont souvent polyvalents et les missions qui leur sont confiées sont très variées. Le titre professionnel (TP) agent d'entretien du bâtiment est un diplôme de niveau V enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Objectifs

- Réaliser une prestation de service d'entretien manuel adapté aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation
- Utiliser en sécurité les outillages spécifiques
- Aménager ou maintenir en état d'usage un bâtiment

Programme

- Aménagement du bâtiment
- Electricité, habilitation BR
- Plomberie
- Revêtements de sols et muraux

75 jours

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

Organisme : GIP FORMAVIE

Les dates et les lieux seront communiqués lors de la journée du 26 septembre 2017

Form.
Qualif.



PREPA CONCOURS

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

Prépa IDE

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

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

Prépa AS

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

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

POINT IMPORTANT : le positionnement

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

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

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



LA PRÉPARATION AU CONCOURS AS

Objectifs

Evaluer les aptitudes des candidats à présenter le concours.

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

Modalités pratiques

Positionnement :

Carcassonne : 18 janvier 2018

Narbonne : 15 janvier 2018

Nîmes : 22 janvier 2018

Alès : 23 janvier 2018

Bagnols/cèze : 22 janvier 2018

Béziers : 16 janvier 2018

Mende : 18 janvier 2018

Montpellier : 18 janvier 2018

Sète : 1 février 2018

Perpignan : 23 janvier 2018

Remise à niveau : (70 heures)

Préparation au concours : (130 heures)

Date limite d'inscription : 30 novembre 2017

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

Concours



LA PRÉPARATION À L'EXAMEN PROFESSIONNEL IDE

Objectifs

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

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

En lien

- Référentiel de formation
- Examen d'admission

Modalités pratiques

Positionnement :

Carcassonne : 25 janvier 2018

Narbonne : 26 janvier 2018

Nîmes : 24 janvier 2018

Alès : 25 janvier 2018

Bagnols/cèze : 19 janvier 2018

Béziers : 30 janvier 2018

Mende : 25 janvier 2018

Montpellier : 8 février 2018

Perpignan : 6 février 2018

Remise à niveau : (80 heures)

Préparation au concours : (140 heures)

Date limite d'inscription : 30 novembre 2017

Contexte

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Deux épreuves écrites :

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

ÉPREUVE D'ADMISSION

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

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

11 jours

Dates :

8-9 mars 2018

15-16 mars 2018

29-30 mars et 4 avril 2018

22-23 mai 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Préparation de l'épreuve écrite : 4 juin 2018

Préparation de l'épreuve orale : 5 juin 2018

Date limite d'inscription : 30 décembre 2017

EFORS - 04.67.13.43.15

Objectifs

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

Méthode pédagogique

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

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

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

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

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

Objectifs

- Cf. Arrêté du 24 octobre 2014

Programme

MODULE 1 :

Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitalier

- Repérer et comprendre les changements dans l'environnement socio-économique au sein des organisations et des secteurs d'activité de l'A.D.C.H.

MODULE 2 :

Techniques de management et de communication

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

MODULE 3 :

Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions

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

27 jours

Publics :

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

Dates :

4-8 décembre 2017

15-19 janvier 2018

12-16 mars 2018

23-27 avril 2018

31 mai et 1 juin 2018

Lieu : IFCS Montpellier

Date limite d'inscription : 4 octobre 2017

Organisme : CHRU Montpellier IFCS

LES ACTIONS COORDONNÉES

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



PRAC

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

COMMUNIQUER AUTREMENT POUR PRENDRE SOIN

Cette formation est destinée aux personnels en contact avec les usagers (personnes âgées, personnes atteintes de handicap). Elle vise à développer une communication s'appuyant sur la dimension non verbale, sensorielle, émotionnelle et tactile, afin d'établir une relation «autre» et toujours possible avec les usagers dans les actes de la vie quotidienne.

Objectifs

Utiliser les différents modes de communication non verbale comme médiateur de la relation

- Différencier le toucher «communication» du massage thérapeutique
- Identifier les différents modes de communication non verbale
- Adapter les modes de communication aux situations du prendre soin
- Appréhender la notion d'échange et d'interaction émotionnelle avec l'utilisateur
- Analyser l'impact sur l'utilisateur de la mise en place de ces modes de communication

Programme

Jour 1

- Recueil des attentes et des difficultés, grille d'auto évaluation
- Comprendre les difficultés et les besoins des usagers
- Les représentations de la vieillesse, de la démence, du handicap, de sa fonction
- La relation, la communication, la communication non verbale : sa place et son importance
- Communication non verbale et prendre soin
- Analyse de la pratique
- Rester en relation malgré tout (les médiations à la relation)
- S'adapter à la personne accompagnée (messages et interaction corporelle, intonation de la voix, synchronisation, validation, respiration, rythme, sens du toucher...)
- La place du ressenti

Jour 2

- La place de l'émotion, de la sensorialité dans la communication
- Communiquer au niveau de l'émotion, la validation affective (mise en pratique)
- Différencier les différents modes de toucher (massage thérapeutique, toucher relationnel, toucher détente), leurs objectifs et modalités
- Exercer le toucher relationnel/détente, réflexion, échanges
- Objectifs individuels de mise en application durant l'intersession

Jour 3

- Analyse des progrès dans la prise en charge et approfondissement, retour sur les difficultés éventuelles et analyse
- Savoir analyser et tracer l'impact des médiations non verbales, savoir communiquer et valoriser le sujet en équipe
- Plan d'amélioration des pratiques, synthèse et bilan de la formation

3 jours

Publics : Tout personnel en contact avec les usagers dans la prise en charge, l'accompagnement

Dates : 11-12 et 26 janvier 2018

Lieu : GARD UZES

Date limite d'inscription : 1 novembre 2018

Organisme : IRAP SANTE

ÉLABORER UN PROJET : UNE AFFAIRE DE TOUS

Depuis la mise en œuvre de la loi 2002, le mode projet est devenu indissociable des activités quotidiennes de l'établissement hospitalier. Il en va bien évidemment du projet d'établissement, sorte de colonne vertébrale de l'établissement de santé jusqu'à la modification du fonctionnement d'un service. En outre, le principe de projet peut concerner chaque membre de l'établissement : comme acteur du projet jusqu'à la fonction de chef de projet. Chacun doit donc pouvoir appréhender l'importance du projet dans la vie d'une institution et comprendre le rôle qu'il peut être amené à tenir en lien avec la construction et la mise en œuvre d'un projet.

Objectifs

- Maîtriser les fondamentaux du management de projet
- Identifier le cadrage du projet
- Définir les acteurs du groupe projet
- Maîtriser les outils de pilotage et de programmation
- Conduire un projet
- Finaliser le projet
- Réaliser un bilan de fin de formation

Programme

Jour 1

- Présentation du formateur et des participants
- Identification des besoins
- Maîtriser les fondamentaux du management de projet
- Identifier le cadrage du projet
- Définir les acteurs du groupe projet

Jour 2

- Maîtriser les outils de pilotage et de programmation
- Conduire un projet
- Finaliser le projet
- Réaliser un bilan de fin de formation

2 jours

Publics : Tout public

Dates : 18-19 janvier 2018

Lieu : GARD

Date limite d'inscription : 1 novembre 2017

Organisme : FORMA PRESTA SANTE

PRAC

MANUTENTION DES CHARGES

Tendinite, lombalgie, hygroma du genou sont des maladies qui touchent les articulations, les muscles et les tendons, i.e. l'appareil locomoteur. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur survenue, leur maintien et leur aggravation. Appelés troubles musculo-squelettiques (TMS), ils induisent douleurs et gêne fonctionnelle pour les agents. Les conséquences de ces TMS, que ce soit pour l'agent ou son établissement, sont souvent sous-estimées. C'est pourquoi l'ANFH propose une formation portant sur la manutention des charges.

Objectifs

Prévenir les risques professionnels liés à la manutention des charges

- Prendre conscience de la nécessité de se préserver
- Prendre conscience du coût social et financier des conséquences de mauvaises manutentions
- Mettre en pratique les bonnes postures -Savoir utiliser le matériel à disposition
- Optimiser l'environnement et l'organisation du travail

Programme

- Les pathologies du dos (et autres troubles musculo-squelettiques)
- Les principes généraux du fonctionnement de la mécanique humaine par l'anatomie et la physiologie afin de mieux comprendre les pathologies et le risques liés aux activités quotidiennes
- L'importance des risques d'accidents et de maladies professionnelles liés à l'activité, à la manutention, aux postures de travail et aux gestes répétitifs
- Les principes de base de protection
- Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort en situation de manutention des charges
- Établir son plan d'amélioration des pratiques de port de charges

2 jours

Publics : Tout public

Dates : 15-16 janvier 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 novembre 2017

Organisme : INFOR SANTE

ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE ET PHYSIQUE DES FAMILLES/VISITEURS : RENSEIGNER ET ORIENTER

Le personnel administratif et le personnel soignant ou socio éducatif, sont en contact direct et permanent avec les familles / visiteurs. L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques.

L'accueil est le premier soin que le professionnel doit assurer auprès de toute personne entrant dans un établissement. Il conditionne souvent la perception globale du séjour dans celui-ci. Au-delà des exigences réglementaires, l'accueil est un moment important qui doit permettre à la personne soignée et à ses proches d'être en confiance, informés et écoutés.

Un réel savoir-faire est requis, d'autant plus qu'un certain nombre de recommandations de la HAS en font clairement mention et que la qualité de l'accueil est un des critères retenus pour la certification des établissements de santé.

Objectifs

- Identifier les différentes situations d'accueil et les personnes ressources
- Adapter l'accueil en fonction de l'environnement
- Connaître la réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information
- Adopter une attitude et un vocabulaire professionnels

Programme

- Analyser ses pratiques professionnelles en matière d'accueil physique et téléphonique.
- Les différentes activités et étapes de l'accueil physique et téléphonique.
- Les supports d'accueil et les procédures existantes.
- Les interlocuteurs ressources et le travail d'équipe.
- Les compétences relationnelles et la communication.
- La gestion des situations difficiles.
- La réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information.
- Les axes d'amélioration à engager dans les établissements.

2 jours

Publics : personnel administratif et soignant

Dates : 26-27 mars 2018

Lieu : Pyrénées Orientales

Date limite d'inscription : 2 janvier 2018

Organisme : AMBITION SANTE

PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR - SENSIBILISATION

La prise en charge de la douleur a été réaffirmée à maintes occasions à travers les textes (de la circulaire du 26 août 1986, relative à l'accompagnement des malades en fin de vie, jusqu'au décret de compétence de l'infirmière inclus dans le décret du 29 juillet 2004, à la loi du 4 mars 2002 relative aux droits du malade et au dernier plan de lutte contre la douleur 2006-2010). La prise en charge de la douleur fait partie intégrante de la démarche de soins et est, à juste titre, un des axes explorés dans le cadre de la certification. La formation de l'ensemble du personnel dans ce domaine est donc une nécessité et doit contribuer à la mise en œuvre de soins personnalisés de qualité garantis par un travail d'équipe cohérent et concerté. Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire a en effet une place bien particulière et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission et au traitement de la douleur.

Objectifs

- Connaître les différentes sources de douleur physique et morale
- Connaître les différentes manifestations de la douleur
- Identifier le rôle de chacun dans la prise en charge et le traitement de la douleur
- Connaître et savoir utiliser les outils existants d'évaluation
- Proposer des actions non médicamenteuses à mettre en place
- Signaler les manifestations aux personnes compétentes (transmissions orales et/ou écrites)

Programme

Jour 1

- Approche historique, philosophique, religieuse
- Définition de la douleur
- Ses différents aspects et/ou interprétations
- Liens entre douleur physique et douleur morale
- Les 4 composantes de la douleur
- Quelques bases en neurophysiologie
- Les mécanismes de la douleur
- Les causes de la douleur
- Les différents types de douleur

Jour 2

- Évaluation de la douleur : outils et modalités
- Traitement : les effets secondaires des médicaments antalgiques pour mieux participer à leur surveillance
- Cadre législatif et place de l'AS dans la prise en charge de la douleur
- Spécificité de la prise en charge en fonction du patient
- Douleur et pratiques soignantes
- Élaboration d'une fiche action d'amélioration concrète des pratiques de la prise en charge de la douleur

2 jours

Publics : AS-ASH faisant fonction AS

Dates : 11-12 octobre 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 1 juillet 2018

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR - PERFECTIONNEMENT

La prise en charge de douleur doit rester une préoccupation constante des soignants d'autant que les résidents ont parfois des difficultés à exprimer celle-ci. Il est donc nécessaire de former le personnel à sa prévention, à son évaluation et à son traitement. Cette formation s'adressera aux personnes souhaitant perfectionner leurs connaissances et leurs pratiques.

Objectifs

Prendre en considération la douleur, la souffrance de chaque résident/patient pour un meilleur confort et une qualité de vie et de fin de vie

- Connaître les différents paliers de la douleur et de leurs traitements
- Connaître et savoir utiliser les outils d'évaluation existants
- Repérer un patient/résident douloureux
- Transmettre les informations recueillies ou observées aux professionnels compétents
- Proposer un plan d'actions de prise en charge pluridisciplinaire de la douleur (médicamenteux et non médicamenteux)
- Intégrer la prévention de la douleur, la souffrance dans l'accompagnement et la réalisation des soins

Programme

Jour 1

- Evolution de la prise en charge
- Rôle des acteurs de la prise en charge
- Contexte réglementaire
- Différents aspects de la douleur et ses expressions

Jour 2

- Démarche d'évaluation : outils et modalités
- Les traitements antalgiques : maniement, application des prescriptions médicales, évaluation de l'efficacité du traitement, prévention des effets secondaires, etc.
- Techniques non médicamenteuses complémentaires
- Elaboration d'une ébauche de plan d'actions

Intersession Mise en œuvre du plan d'actions

Jour 3

- Les conditions de la qualité, continuité et cohérence de la prise en charge de la douleur
- Ajustement du plan d'actions d'amélioration des pratiques professionnelles

3 jours

Publics : AS-IDE

Dates : 15-16 octobre et 20 novembre 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 1 juillet 2018

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES

PRAC

PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ANGOISSÉES LA NUIT

- Les agents appelés à travailler la nuit sont confrontés à la nécessité de gérer l'angoisse des personnes prises en charge.
- Il est important de leur apporter une aide leur permettant de faire face à ces situations difficiles.

Objectifs

- Mieux identifier la qualité de leurs pratiques professionnelles dans la relation au patient ou au résident de nuit,
- Repérer, comprendre les signes d'angoisse des personnes concernées,
- Développer un comportement adapté avec les personnes angoissées afin de conserver la distance « professionnelle » dans la relation et la communication avec les personnes angoissées,
- Repérer et gérer leur propre angoisse,
- Développer des capacités de maîtrise des outils de communication.

Programme

- Les bases d'une approche systémique de la nuit en établissement
- Les spécificités du travail de nuit dans le contexte professionnel des participants
- Les fonctions et mécanismes du sommeil chez l'individu
- Les besoins des personnes accueillies en établissement durant la nuit
- La dimension relationnelle du travail de nuit
- Les différents paramètres de l'écoute
- La gestion de sa propre angoisse
- L'accompagnement de personnes (patient ou résident) dans la gestion de ses angoisses :
- La relation à l'équipe :
- Des outils de travail à expérimenter :
- Analyse des expérimentations faites en inter session
- Développer et réajuster les connaissances acquises pendant la première session
- Définir des modalités de restitution des points importants de la formation aux collègues, à la hiérarchie...

4 jours

Publics : Cette formation est destinée à tout personnel travaillant la nuit dans tout type d'établissements sociaux et médico-sociaux

Dates : 14-15 mars et 11-12 avril 2018

Lieu : Hérault

Date limite d'inscription : 1 janvier 2018

Organisme : IRFA EVOLUTION

LES SOIGNANTS ET LE TRAVAIL DE NUIT EN EHPAD

Les équipes travaillant la nuit en EHPAD sont en effectif réduit et sont confrontées à des situations multiples : troubles du sommeil, douleurs, angoisses mais aussi des situations d'urgence pouvant être plus difficiles à résoudre la nuit. Le travail de nuit nécessite une prise en charge spécifique adaptée aux besoins de chaque résident. Cette formation permettra aux personnels travaillant de nuit en EHPAD, de connaître les conduites nocturnes, acquérir ou renforcer leurs compétences pour apporter des réponses adaptées et ainsi renforcer la qualité de la prise en charge de la personne âgée la nuit pour la continuité, la sécurité et l'efficacité de l'accompagnement.

Objectifs

- Connaître la spécificité du travail de nuit et améliorer sa pratique professionnelle
- Savoir gérer les incidences physiques, psychologiques et sociales du travail de nuit
- Connaître et comprendre les besoins du résident la nuit
- Connaître et identifier les troubles du sommeil pour apporter des réponses adaptées
- Identifier et gérer les situations stressantes rencontrées la nuit

3 jours

Publics : AS-ASH

Dates : 12-13 et 19 mars 2018

Lieu : Lozère

Date limite d'inscription : 1 janvier 2018

Organisme : FNACPA GERONFOR

Programme

Le travail de nuit en EHPAD

- l'organisation du travail la nuit - les conditions d'accompagnement particulières - Les situations stressantes rencontrées la nuit - les responsabilités accrues - la coordination jour/nuit **Les incidences du travail de nuit**
- L'adaptation du corps au travail nocturne - l'équilibre vie professionnelle/vie privée - une hygiène de vie - Comment s'organiser pour lutter contre le sommeil ? **Le résident la nuit**
- Le sommeil de la personne âgée - Les besoins spécifiques de la personne âgée la nuit - le rôle et la place de la famille «**Les troubles du sommeil : comprendre et agir**» La reconnaissance du travail de nuit

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager leur quotidien. On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives ou sociales évènements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

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

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

Objectifs

- **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 engendrées par l'utilisation des nouvelles technologies.
- **Analyser** les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel.
- **Repérer** les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement.
- **Participer** à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers.

Programme

À partir de 3 scénarii « fi 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.
- Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan « usage » et « juridique ».
- Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques...)

3 jours

Publics : Tout public

Dates : 26-27 septembre et 17 octobre 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 juillet 2018

Organisme : INFOR SANTE



DROITS ET OBLIGATIONS DU PATIENT OU DU RÉSIDENT ET DE SA FAMILLE, RESPECT DU PERSONNEL SOIGNANT

la loi affirme la place centrale de l'usager au sein des établissements. La question des droits est ainsi un enjeu majeur de l'évolution de notre système de prise en charge qui doit guider les pratiques professionnelles.

Objectifs

- Connaître et comprendre les textes et la jurisprudence qui fondent les droits et les devoirs des personnes accueillies dans les établissements hospitaliers : accès du patient à son dossier, droit à la dignité, droit à l'information et au consentement, droit au respect du secret professionnel...
- Se responsabiliser et se positionner, quotidiennement, dans le respect de ces droits au regard du champ de compétence de chaque professionnel.
- Mesurer les conséquences juridiques et pratiques en cas de non-respect de ces droits.
- Être capable de fournir des informations claires, cohérentes, précises au regard de la réglementation actuelle dans son champ de compétence professionnelle.

2 jours

Publics : Tout personnel de la fonction publique hospitalière

Dates : 4-5 avril 2018

Lieu : LOZERE

Date limite d'inscription : 1 février 2018

Organisme : IRAP SANTE

Programme

Les droits fondamentaux et obligations

- Les droits fondamentaux de la personne hospitalisée
- Le droit au respect du secret professionnel
- Le devoir de confidentialité : contenu, finalité, sanctions
- Les obligations du patient (ou du résident) et de sa famille

L'information au patient

- Le droit à l'information du patient
- Le droit à l'accès aux informations contenues dans le dossier du patient

Les situations spécifiques

- Le droit au consentement et au refus de soins
- Le décès
- Évaluation et suivi de la qualité de la communication diffusée auprès des usagers

APPROCHE JURIDIQUE DU MÉTIER D'IDE ET D'AS EN CENTRE HOSPITALIER

Face à la montée de l'impact des aspects juridiques dans leur exercice quotidien, les soignants sont souvent inquiets et peu à même de se repérer devant les risques parfois réels et parfois fantasmés de voir leur responsabilité engagée. Il s'agit donc de clarifier le cadre juridique, avec réalisme : sans complaisance, certes, mais sans catastrophisme déplacé.

Objectifs

- Appréhender la portée juridique des textes juridiques récents et leur impact sur les obligations dans la pratique professionnelle
- Mieux cerner son rôle et son identité professionnelle
- Repérer pour mieux gérer les potentialités de risques liés à l'exercice des professions infirmiers (e) et aides-soignants(e)
- Adapter le comportement de façon appropriée dans chaque situation

Programme

- **RESPONSABILITÉ, RESPONSABILITÉS** : de quoi parle-t-on ?
- **MÉCANISMES DE RESPONSABILITÉ et PROCÉDURES** : comment cela se passe-t-il ?
- **LA PROTECTION DU PERSONNEL HOSPITALIER** : du statut de la fonction publique en passant par les assurances...
- **RESPONSABILITÉ** : quelles sont les situations véritablement délicates ?
- **LA DÉLICATE QUESTION DES COMPÉTENCES ET DES GLISSEMENTS DE TACHES**
- **LA RESPONSABILITÉ ET LES ÉCRITS PROFESSIONNELS** : transmissions, fiches d'événements indésirables, dossier patient... comment se protéger par ses écrits ?

2 jours

Publics : IDE-AS

Dates : second semestre 2018

Lieu : P.O.

Date limite d'inscription : 30 avril 2018

Organisme : INFOR SANTE

PRÉVENIR LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

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. Les équipes ayant en charge ces personnes redoutent d'avoir à y faire face, notamment avec la crainte des fausses routes et des décès.

Des connaissances de base et des conseils pratiques au quotidien notamment sur l'alimentation, les textures et modalités, les aident grandement, à comprendre certes et surtout s'adapter et savoir réagir.

Objectifs

- **Objectif n°1** : connaître et comprendre la complexité des troubles de la déglutition, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge ces troubles dans l'aide aux personnes dépendantes
- **Objectif n°2** : 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 leurs supports théoriques et adapter au mieux les textures alimentaires à chaque cas.

Programme

Jour 1

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

Jour 2

- Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition.
- 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.
- La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas

2 jours

Publics : IDE-AS

Dates : 3-4 mai 2018

Lieu : AUDE

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : TONIC PLUS GROUPE SYNERGIE PRO

PRAC

PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE «FONCTION D'ASH DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH»

Les Agents des Services Hospitaliers se situent au niveau de base de l'organisation pluri-professionnelle fondant la prise en charge soignante et l'accompagnement médico-social. Pourtant l'action de ces agents est essentielle. En effet, leurs tâches ne se limitent pas à l'entretien de l'environnement du patient, mais elles intègrent notamment des actes d'aide à la vie quotidienne autour du repas. Aussi, par la place qu'ils occupent au sein de l'équipe pluridisciplinaire, par leurs missions, les ASH sont souvent proches des patients et des résidents, avec lesquels ils échangent facilement, favorisant ainsi la remontée d'informations pertinentes pour la qualité de la prise en charge soignante et/ou médicosociale.

Par le biais de la formation, il s'agit de contribuer à professionnaliser et fidéliser les ASH nouvellement recrutés dans ces établissements.

L'ensemble des modules constituera un parcours de 10 jours de formation. Les stagiaires pourront suivre ou non l'intégralité des modules en fonction de leur profil.

Objectifs

- Permettre aux Agents des Services Hospitaliers de trouver leur place au sein de l'institution, de développer leurs compétences techniques et relationnelles, auprès des patients, des familles et au sein de l'équipe soignante hospitalière, de manière à contribuer à l'amélioration de la qualité de la prise en charge soignante et médico-sociale de ces personnes.

4 modules

- **MODULE 1** - Connaissance du milieu institutionnel, déontologie, relations professionnelles
- **MODULE 2** - Démarche de soins qualité
- **MODULE 3** - Entretien, hygiène
- **MODULE 4** - Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE «FONCTION D'ASH DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH»

Module 1 :

Connaissance du milieu institutionnel, déontologie, relations professionnelles

Objectifs

- Connaître le milieu institutionnel,
- Se situer parmi les différents professionnels de l'EHPAD et/ou des centres hospitaliers de secteur et connaître les limites de son champ d'intervention,
- Savoir travailler en équipe : établir de bonnes relations professionnelles,
- Connaître les principes de déontologie à l'égard des patients, et des autres professionnels (secret professionnel, droit de réserve, confidentialité)

Programme

Jour 1 : mieux connaître son environnement de travail

- Analyse des représentations (institutions et métiers d'ASH)
- Historique, différences entre EHPAD et secteur hospitalier,
- Missions des établissements et spécificités de la fonction publique,

Jour 2 : clarifier le cadre d'exercice de l'ASH : rôle et positionnement au sein de l'équipe et auprès des usagers

- Identification des missions et compétences de l'ASH,
- Place de l'ASH dans l'organisation et les limites de son champ d'intervention,
- Rôle des ASH dans les accompagnements spécifiques en lien avec les difficultés des usagers,
- Les principes d'action de l'ASH liés à la déontologie à l'égard des patients et des autres professionnels, Bilan de la formation

2 jours

Publics : ASH

Dates : 14-15 mai 2018

Lieu : CROIX ROUGE MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : CROIX ROUGE

PRAC

PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE «FONCTION D'ASH DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH»

Module 2 :

Démarche de soins qualité

Objectifs

- S'intégrer dans une démarche de soins et de qualité,
- Savoir adapter son comportement à l'environnement du patient,
- Savoir transmettre les informations utiles aux autres professionnels

Programme

Jour 1 : donner du sens à la démarche du prendre soins au regard des besoins et vécus des usagers

- analyse du vécu et des besoins des usagers,
- l'ASH dans l'accompagnement et la prise en charge des patients/résidents et sa famille, dimension éthique

Jour 2 : dimension éthique : développer un comportement adapté dans les situations quotidiennes

- travail autour de la notion d'accueil, à partir du vécu et du besoin des usagers,
- la posture professionnelle,

Jour 3 : communication et comportement adaptés :

- s'intégrer dans la démarche globale d'accompagnement et de prise en charge pour une meilleure qualité du service rendu à l'utilisateur

3 jours

Publics : ASH

Dates : 28-29 mai et 4 juin 2018

Lieu : CROIX ROUGE MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 mars 2018

Organisme : CROIX ROUGE

PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE «FONCTION D'ASH DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH»

Module 3 :

Entretien, hygiène

Objectifs

- Appliquer les bonnes pratiques en matière d'hygiène hospitalière,
- savoir utiliser le DARI,
- connaître les conditions d'utilisation des produits d'entretien,
- savoir appliquer les principes de base de l'entretien de l'environnement

Programme

Jour 1 :

- définitions : hygiène, infection nosocomiale...
- les notions d'infections
- évaluation des risques et les actions de la prévention
- rôle de chacun

Jour 2 :

- les règles d'hygiène liées à l'entretien,
- connaissance des agents chimiques,
- classification des locaux selon le risque infectieux,
- analyse de l'organisation et du matériel,
- démarche qualité,

2 jours

Publics : ASH

Dates : 11-12 juin 2018

Lieu : CROIX ROUGE MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 avril 2018

Organisme : CROIX ROUGE

PRAC

PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE «FONCTION D'ASH DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH»

Module 4 :

Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

Objectifs

- Savoir se positionner auprès des résidents autour du repas,
- Identifier l'importance du repas pour le patient,
- Connaître les techniques de service à table ou en chambre,
- Être sensibilisé aux règles d'hygiène alimentaire



3 jours

Publics : ASH

Dates : 18-19 et 25 juin 2018

Lieu : CROIX ROUGE MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 avril 2018

Organisme : CROIX ROUGE

Programme

Jour 1 : donner du sens à l'accompagnement et la prise en charge lors des repas par une meilleure compréhension des besoins spécifiques des patients/résidents

- les différentes dimensions de l'alimentation en institution,
- les spécificités de l'alimentation des patients/résidents,
- les situations à risque et les axes de prévention/actions correctives
- l'adaptation des repas à la capacité de s'alimenter du résident,

Jour 2 : faire du repas un moment de plaisir,

- techniques pratiques et relationnelles pour le service à table ou en chambre

Jour 3 :

- notions de microbiologie alimentaire et les risques d'intoxications alimentaires,
- bonnes pratiques d'hygiène à mettre en œuvre,
- notions sur les circuits,
- les liaisons,
- le rôle de l'ASH

PERSONNEL NON SOIGNANT : COMMUNICATION ET RELATION AVEC LES PERSONNES ÂGÉES DÉMENTES

Les personnels non soignants (administratifs, techniques, logistiques, agents de bio nettoyage) peuvent être en difficulté face à des personnes présentant des pathologies de démence ou psychiatriques.

Ils ont ainsi besoin de clés, d'outils de compréhension afin d'adapter leur comportement aux différentes situations.

Objectifs

- Acquérir ou compléter ses connaissances de base sur le phénomène du vieillissement
- Connaître les pathologies démentielles et leurs manifestations
- Savoir adapter sa communication et son comportement aux personnes avec démence
- Prendre du recul vis-à-vis des situations professionnelles

Programme

La personne âgée :

- La place de la personne âgée dans la société
- Vieillesse et dépendance
- Le vieillissement normal et pathologique
- Psychopathologie du vieillissement

La démence :

- Définition et symptômes
- Les différentes formes de démence
- Distinguer démence et pathologie psychiatrique
- Les troubles du comportement

La communication :

- Comprendre comment fonctionne la communication
- Les bienfaits de la communication
- Les particularités de la communication chez la personne âgée avec démence
- Le corps qui parle : savoir donner du sens
- Améliorer sa communication : observer avant d'interagir, savoir créer la relation, adapter sa communication avec des outils appropriés

2 jours

Publics : Personnel non soignant

Dates : 1-2 février 2018

Lieu : P.O.

Date limite d'inscription : 30 novembre 2017

Organisme : AXE PRO FORMATION

PRÉVENTION DES CHUTES DE LA PERSONNE DÉPENDANTE

Les établissements qui accueillent des personnes dépendantes, quels que soient leur degré de dépendance, sont tous confrontés aux chutes accidentelles qui causent chaque année de lourds dégâts physiques parmi les résidents, dégâts pouvant entraîner la mort dans les situations les plus critiques. La prévention des chutes est donc une préoccupation de tous les instants pour les professionnels de la santé et plus particulièrement pour ceux en charge de personnes âgées.

Objectifs

- Connaître la réglementation en vigueur
- Connaître les causes et les facteurs déclenchant les chutes
- Identifier les outils de recensement et d'évaluation du risque
- Comprendre les conséquences physiques, psychiques et sociales des chutes chez la personne dépendante
- Analyser l'événement et mettre en place des actions correctives

Programme

- Le cadre réglementaire et législatif
- L'équilibre et les chutes de la personne âgée
- Evaluer le risque
- Analyser l'événement
- Les mesures de prévention
- Le groupe «équilibre»

3 jours

Publics : AMP-AS-ASH-IDE-Moniteur éducateur – Educateur spécialisé

Dates : 23-24-25 mai 2018

Lieu : Lozère

Date limite d'inscription : 1 mars 2018

Organisme : EFORS

AGIR POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Des organismes définissent la qualité de vie au travail comme ayant pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les agents et la performance collective. Ils font valoir que la perception qu'ont les agents de la qualité de vie au travail dépend de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de leur travail. En cela, c'est un objet à part entière des relations sociales.

L'évolution du contexte économique, social, des sciences et des techniques peut modifier la perception qu'a l'agent de sa place et de son rôle dans l'établissement. Comment agir pour améliorer la qualité de vie au travail au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière ?

Objectifs

- Comprendre les dimensions de la qualité de vie au travail ;
- Déterminer les facteurs qui influent sur la qualité de vie au travail ;
- Identifier les leviers d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- Elaborer un plan d'action et une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Programme

Jour 1 :

- Apports théoriques et réglementaires sur les fondamentaux de la qualité de vie au travail
- Construction d'une cartographie des facteurs qui influent sur la qualité de vie au travail au plan individuel et organisationnel

Jour 2 :

- Identification des leviers permettant d'améliorer la qualité de vie au travail dans chacune de ses dimensions.
- Elaboration d'un plan d'actions et d'évolutions des pratiques professionnelles
- Présentation d'un process de mise en œuvre d'une démarche « qualité de vie au travail à l'aide d'exemples illustrés

2 jours

Publics : Tout public : filières soignante et éducative, administrative, médicotechnique et technique, personnels médicaux et membres des instances de tout établissement

Dates : 27-28 mars 2018

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 1 janvier 2018

Organisme : COACHING ET FORMATION

PRAC

RENCONTRES ET JOURNÉES ANFH

Les rencontres

Réunions du recensement du PRA

Contexte

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

Dates :

- 06 février 2018 : Pyrénées Orientales
- 08 février 2018 : Aude
- 13 février 2018 : Hérault
- 15 février 2018 : Gard
- 06 mars 2018 : Lozère

Journées nouveaux arrivants

Contexte

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

Date :

- 15 mars 2018
- autres dates en fonction des arrivées

Inscription auprès de votre correspondant
Date limite d'inscription : 30 janvier 2018

Séminaire des Responsables et Chargés de formation

Contexte

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

De confronter les pratiques entre pairs

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

De partager avec les autres acteurs régionaux de la formation professionnelle

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

Date : 17-18 mai 2018



Ateliers techniques

Contexte

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

N°1 :

- Etudes promotionnelles : Date à définir
- Plan de formation : Date à définir

N°2 :

- L'achat de formation : Date à définir
- Plateforme D'achat : Date à définir

N°3 :

- Dispositifs individuels : Date à définir
- Etudes promotionnelles : Date à définir

N°4 :

- Développement professionnel continu : Date à définir

Réseau des RFC + AM

Contexte

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

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

INSCRIPTION AUX FORMATIONS DU CATALOGUE 2018

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

Règles générales d'inscription :

- La motivation de l'agent de suivre l'intégralité de la formation est une condition incontournable d'admission.
- **Attention !**
En cas d'annulation ou d'absentéisme, une analyse stricte sera réalisée tout au long de l'année. Les résultats permettront de donner la priorité des inscriptions aux établissements qui auront respectés leurs engagements.
- Concernant les actions départementales, la priorité est donnée aux établissements du département. En cas de places disponibles, les inscriptions seront ouvertes aux établissements des autres départements.
- Les offres du PAR Midi-Pyrénées sont accessibles aux agents du Languedoc-Roussillon. Se renseigner auprès de la délégation

Règles générales d'inscription :

NOUVEAU

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



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

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

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

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

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

- 
-
- 
- 1 Avant la date limite d'inscription :** préinscrire les agents aux formations sur un tableau Excel « **bulletins d'inscription catalogue PRA 2018** » dont le **LIEN** sera communiqué directement aux responsables et chargés de formation. Ce **LIEN vers Google drive** leur permettra également, de suivre la composition des groupes au jour le jour.
 - 2 Après la date limite d'inscription :** la délégation régionale valide ou non les groupes et adresse aux établissements **la notification d'inscription** ou de refus.



Prise en charge par type d'actions :

Les actions régionales et départementales

- L'enseignement, les frais de repas, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge par l'ANFH.

Les actions nationales

- L'enseignement et les frais de repas de midi sont pris en charge par l'ANFH.

Les PREPA concours

- L'enseignement, les repas de midi et les frais de déplacement (base SNCF) sont pris en charge par l'ANFH

Les actions coordonnées (PRAC)

- L'enseignement, les frais de repas, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge sur le plan de formation de l'établissement.

VOS CONTACTS



DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Nasser
IHAMOUCÈNE

04 67 04 35 10
n.ihamouchene@anfh.fr



ASSISTANTE

Rose-Marie
OLLIER

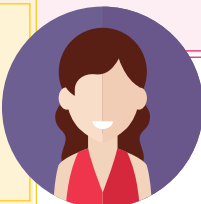
04 67 04 35 10
rm.ollier@anfh.fr



CONSEILLÈRE EN FORMATION

Florence
BOCQUEL

04 67 04 35 13
f.bocquel@anfh.fr



CONSEILLÈRE EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Marie Colombe
ZANNETTACCI

04 67 04 35 14
mc.zannettacci@anfh.fr



Isabelle
PIOL

04 67 04 31 02
i.piol@anfh.fr



Stéphane
MANIPOU

04 67 04 30 20
s.manipou@anfh.fr



Nathalie
GROSJEAN

04 67 04 35 17
n.grosjean@anfh.fr

CONSEILLER(ÈRE) EN GESTION DE FONDS

Sabrina
GUIN-GIACONI

04 67 04 35 11
s.guin@anfh.fr



Pascale
HAUC

04 67 04 35 15
p.hauc@anfh.fr



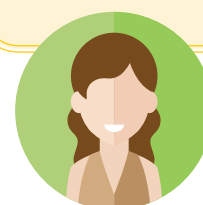
Delphine
AKNIN

04 67 04 30 21
d.aknin@anfh.fr



Isabelle
MIRANDA

04 67 04 35 16
i.miranda@anfh.fr



PLAN D'ACCÈS



ANFH LR

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

En voiture : Depuis Montpellier centre : Direction A9 puis Odysseum

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

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

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

En tramway : Ligne 1 Direction Odysseum station Place de France

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

VOS NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes, arranged in a grid pattern across the page.



A series of horizontal dotted lines for writing, arranged in a grid pattern across the page.



LANGUEDOC-ROUSSILLON



PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS



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

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

