

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

Plan d'actions régional 2020

2020: Premier plan d'actions régional Auvergne-Rhône-Alpes

La réforme de la territorialisation fait évoluer les 3 présentations de l'offre ANFH afin qu'elle devienne une sur la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Suite à la réforme de la territorialisation, la région Auvergne-Rhône-Alpes propose une offre unique. Le plan d'actions régional affiché dans ce document résulte d'une concertation de tous les acteurs de l'ANFH Auvergne-Rhône-Alpes et vise à :

- favoriser l'accès du plus grand nombre d'agents de la FPH à la formation continue ;
- faciliter le développement des compétences ;
- accompagner les parcours professionnels ;
- simplifier les modalités administratives pour les adhérents en réalisant les formalités d'achat et en sélectionnant les organismes.

Les instances Auvergne-Rhône-Alpes ont identifié 8 axes communs qui seront soutenus par chaque territoire. Ainsi, la délégation régionale via ses trois territoires s'efforce de proposer à l'ensemble des établissements une offre riche, variée, adaptée à l'actualité de la communauté hospitalière.

Pour les instances et les équipes ANFH, il s'agit d'être à vos côtés pour vous accompagner dans vos projets en répondant au mieux à vos attentes. Pour ce faire, vos conseillers sont à votre écoute pour analyser vos besoins de formation et vous permettre de bénéficier des multiples marchés de formation lancés sur tout le territoire français. Cette publication à destination des professionnels de la formation continue regroupe toutes les actions gratuites et payantes pour l'année 2020. Elle est également à disposition avec l'intégralité des programmes sur le site internet des délégations Auvergne, Rhône et Alpes, dans la rubrique offre de formation.

Christelle SERILLON,
Présidente régionale

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'ANFH	p. 05
Financements ANFH	p. 06
Modalités d'inscription aux formations	p. 07
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 08
La région Auvergne-Rhône-Alpes	p. 10
Les chiffres-clés	p. 11
Les dispositifs communs de la région	p. 12
L'offre de formation commune de la région	p. 13

Plan territorial 2020	Auvergne	p. 16
------------------------------	-----------------	--------------

Plan territorial 2020	Rhône	p. 19
------------------------------	--------------	--------------

Plan territorial 2020	Alpes	p. 22
------------------------------	--------------	--------------

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices: PARITARISME

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

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

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

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients. C'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'ANFH. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les 4 ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'ANFH, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

► Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Ambition 2

► Soutenir les politiques RH des établissements

Ambition 3

► Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Ambition 4

► Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

Financements Anfh

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

CFP - BC - VAE

Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH et finance le Congé de formation professionnelle, le Congé pour validation des acquis de l'expérience et le Congé pour bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

0,6%

FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'ANFH.

4,8%

ESAT

L'ANFH propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

Depuis 2013, l'ANFH gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'ANFH et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

Partenariats financiers

Au niveau national, 2 partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils Régionaux, les Directe (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- appui aux politiques GPMC des établissements ;

- élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- soutien financier au développement des Études Promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;
- soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;
- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EPHAD ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

Présentation

Modalités d'inscription aux formations

	Actions de formation gratuites	Actions de formation payantes (AFC)
Frais d'enseignement	Fonds régionaux	Plan de formation de l'établissement
Frais de déplacement	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement
Traitement si remplacement	Plan de formation de l'établissement	Plan de formation de l'établissement

Attention

Les actions de formations proposées seront saisies par l'ANFH (et non par les établissements connectés sous Gesform ou Gesplan) en fonction et sous réserve du ou des agent(s) retenu(s).

Vos contacts :

Auvergne

Annie MERRIAUX
Conseillère formation
> 04 73 28 67 41
> a.merriaux@anfh.fr

Rhône

Sandrine BANCELIN
Conseillère formation
> 04 72 82 13 22
> s.bancelin@anfh.fr

Clélia DUMONT

Conseillère formation
> 04 72 82 16 11
> c.dumont@anfh.fr

Lydia RIVAT

Conseillère formation
> 04 72 82 13 24
> l.rivat@anfh.fr

Alpes

Carine VANNA
Conseillère formation
> 04 76 04 08 05
> c.vanna@anfh.fr

Élodie VILLAIN

Conseillère formation
> 04 76 04 10 43
> e.villain@anfh.fr

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achat de l'ANFH
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations ANFH « La ForMuLE »

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'ANFH. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'ANFH utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation. Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès



des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité Technique d'Établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes...).

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'ANFH développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'études promotionnelles.

Datadock

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

L'animation des réseaux professionnels

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore,

par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'ANFH

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

— Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur ANFH.fr.

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

► Coordination de la formation dans les GHT

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

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

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

► Un guide sur l'éligibilité

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

► Un guide des métiers

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

► Un guide technique du DPC

Outil pour faciliter la mise en œuvre du DPC dans les établissements publics de santé, il complète et renforce le dispositif d'accompagnement proposé aux établissements adhérents.

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

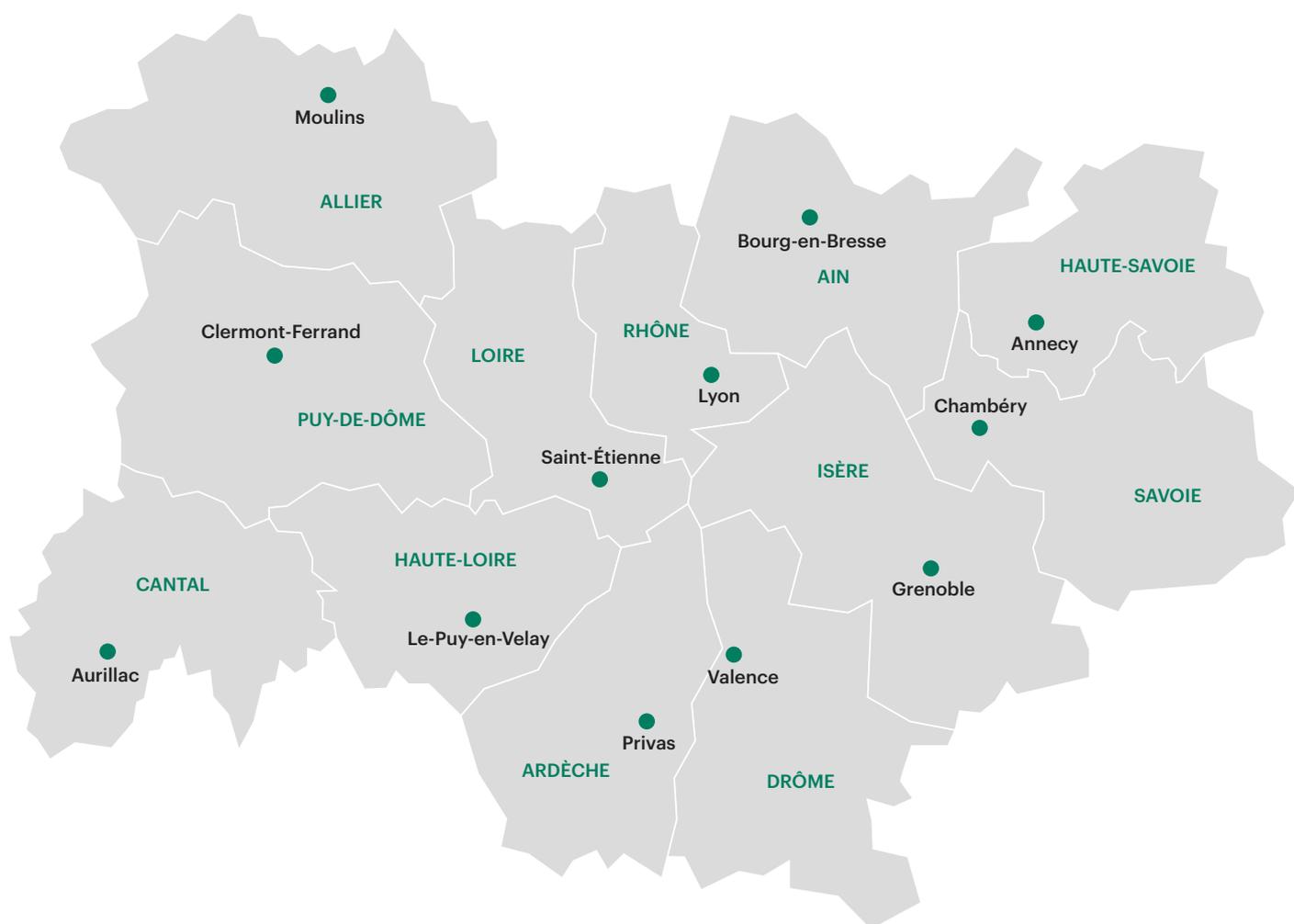
Dispositif spécifique Multi +

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

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

La région Auvergne-Rhône-Alpes

330 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh



Les chiffres-clés



330

Établissements adhérents
à l'ANFH Auvergne-Rhône-Alpes

Adhérents

98,1%

Établissements adhérents
au 2,1% – plan de formation

330 établissements adhérents :

- > 122 EPS dont 4 CHU
- > 177 EHPAD
- > 31 établissements du « secteur Handicap enfance famille »
- > 15 Groupements hospitaliers de territoire

141 600 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

333 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

168 Dossiers VAE en cours de financement*

606 Bilans de compétences financés*

945 Études promotionnelles financées**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



59.7%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

104 299 K€

Collectés en 2018

Répartition :

72 920 K€	2,1% – plan de formation
21 182 K€	0,6% – fonds de mutualisation pour les études promotionnelles
7 061 K€	0,2% – CFP/BC/VAE
36 K€	4,8% – ESAT
3 100 K€	0,5% ou 0,75% – DPC médical

Dispositifs communs de la région

Un dispositif est un accompagnement répondant à une problématique spécifique composé d'actions de formation, de prestations de services, d'actions de sensibilisation et d'outils pratiques.

Les dispositifs proposés par les délégations ANFH de la région Auvergne-Rhône-Alpes portent sur :

- > **le maintien dans l'emploi ;**
- > **les compétences-clés ;**
- > **le management des métiers, emplois et compétences ;**
- > **la formation digitale.**

À titre d'exemple :

> **Le dispositif Maintien dans l'emploi**

2 axes d'accompagnement

par un consultant sont proposés.

- 1) Accompagnement des établissements : aider les établissements à accompagner leurs agents dans le maintien dans l'emploi résultant de situations diverses : diagnostic, plan d'actions, formations-actions (commission maintien dans l'emploi, aide au repérage de situations...).
- 2) Accompagnement des agents : identifier ses besoins d'accompagnement, concevoir un plan d'actions et un parcours de formation, élaborer un projet professionnel...

> **La formation digitale**

Le dispositif Prodig : Projet régional d'outils de formation digitale.

Les objectifs sont d'intégrer les outils numériques dans la formation, de découvrir de nouvelles modalités pédagogiques (par exemple, des modules courts de 15 à 40 minutes) et de faciliter l'accès à la formation (à distance, depuis son établissement).

Les thématiques en 2019 sont : Troubles du comportement de la personne âgée, Soins sans consentement, Qualité de vie au Travail, Fiabilisation et certification des comptes, Compétences individuelles et collectives, Mission zéro risque!, Parcours découverte des instances.

À ce jour, ce dispositif est proposé aux établissements d'Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Occitanie et PACA.

Présentation

Offre de formation commune de la région

Les délégations ANFH de la région Auvergne-Rhône-Alpes proposent une offre de formation commune répertoriée en 8 axes thématiques.

L'ANFH assure l'achat, l'organisation logistique et le suivi pédagogique. Une offre complémentaire et spécifique est proposée par chacun des territoires.

Axe 1

Qualité de vie au travail/ Conditions de travail/Qualité

- Mise en œuvre d'une démarche de Qualité de vie au travail.
- Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste.
- Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun
- Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail.
- Qualité de vie au travail – serious game
- Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.

Axe 2

Santé au travail / Maintien dans l'emploi

- Sommeil et alimentation.
- Gestion du stress.
- Maintien dans l'emploi.

Axe 3

Accompagnement des parcours professionnels

- Compétences-clés.

Axe 4

Adaptation aux actualités réglementaires

- Les Groupements hospitaliers de territoires (GHT).
- Offre de formation à destination des :
 - directions ;
 - équipes médicales et soignants ;
 - équipes RH/formation ;
 - équipes systèmes d'information ;
 - équipes des achats.

Axe 5

Ressources humaines/ formation/management

- Carrière et environnement professionnel dans la FPH.
- Conseil en évolution professionnelle.
- Management des emplois, métiers et compétences.
- Management des équipes.
- Compétences individuelles et collectives – serious game.
- Construire un projet d'équipe.
- Vie professionnelle en équipe hospitalière.

Axe 6

Parcours patient et prise en charge

- Bien-être.
- Dénutrition.
- Fin de vie – soins palliatifs.
- Hospitalisation sous contrainte – serious game.
- Mission zéro risque – serious game.
- Prévention des chutes.
- Prévention des erreurs médicamenteuses.

- Prévention du risque suicidaire.
- Prise en charge de la douleur.
- Prise en charge de la maladie de Parkinson.
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles du comportement en EHPAD.
- Relation patient/soignant à l'ère du digital : santé connectée.
- Repérage et prise en charge des victimes de psycho traumatisme.
- Temps du repas.
- Troubles du comportement de la personne âgée.

Axe 7

Handicap et protection de l'enfance

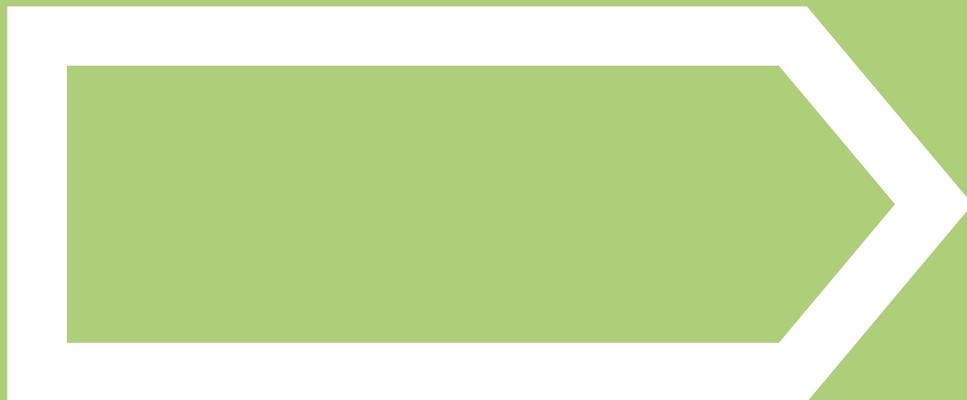
- Autisme chez l'enfant.
- Autisme chez l'adulte.
- Communication des écrits professionnels.
- Communication et pluridisciplinarité.

Axe 8

Administratifs/Techniques/ Logistiques

- Fiabilisation et certification des comptes – serious game.
- Optimiser votre codage PATHOS ET GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.

CPF, un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Pour avancer dans votre vie professionnelle, vous disposez d'un nouvel outil: le compte personnel de formation CPF pour développer vos connaissances et compétences. Pour plus d'informations, contactez votre délégation.

WWW.ANFH.FR

Offre de formation

Plan régional Auvergne- Rhône-Alpes 2020



Auvergne

01

QVT/Conditions de travail/ Qualité

- > Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité.
- > Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail.
- > Piloter une démarche de Qualité de vie au travail.
- > Qualité de vie au travail – Serious Game.

02

Santé au travail/ Maintien dans l'emploi

A - Santé au travail

- > Comment mieux manger sur son lieu de travail. **Nouveau!**
- > Gestion du stress et épuisement professionnel.
- > Sommeil et récupération : comment être bien au travail. **Nouveau!**

B - Dispositif de maintien dans l'emploi

- > Accompagnement des agents.
 - 1) Repositionnement professionnel : accepter le changement. **Nouveau!**
 - 2) Élaborer son projet. **Nouveau!**
 - 3) Sécuriser la mise en œuvre. **Nouveau!**
 - 4) Être acteur de son adaptation au poste de travail. **Nouveau!**
- > Accompagnement des établissements.
 - 1) Commissions de maintien dans l'emploi. **Nouveau!**
 - 2) Aide au repérage des situations. **Nouveau!**
 - 3) Optimiser l'accompagnement. **Nouveau!**
 - 4) Socle de connaissance pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et la prévention de l'inaptitude. **Nouveau!**

03

Accompagnement des parcours professionnels

- > Reclassement professionnel et reconversion.
- > Renforcement de ses compétences-clés en situation professionnelle pour évoluer dans ses projets.

AFR - le projet Voltaire (e-learning)

- > Formule 1 - Les fondamentaux : améliorer et certifier son orthographe et ses écrits.
- > Formule 2 - Supérieur : perfectionner sa communication écrite et certifier cette compétence.
- > Formule 3 - Viser l'excellence dans sa communication écrite et certifier cette compétence.

04

Adaptation aux actualités réglementaires

A - GHT

- > Élaboration et mise en œuvre du plan de formation au sein d'un GHT.
- #### Services d'information
- > Auditabilité des services d'information dans le cadre des GHT.
 - > La convergence des services d'information : conduire du changement dans le cadre des GHT.
 - > Les évolutions des services d'information dans le cadre du GHT.
 - > Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.
 - > Sécurité des systèmes d'information et protection des données dans le cadre d'un GHT.
 - > Urbanisation du système d'information convergent (SIC).
- #### Services Achat
- > Fondamentaux de l'achat public en GHT.
 - > Le contrôle de gestion achats en GHT.
 - > Le management et l'animation de la fonction achats en GHT.

B - Divers

- > Accompagnement du développement des compétences et des carrières.
- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.

05

Ressources humaines/Formation/Management

A - Ressources humaines

- > Compétences individuelles et collectives – Serious Game.
- > Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH.

Conseil en évolution professionnelle

- > Conduite d'entretien.
- > Conseil en évolution professionnelle – Module de base.
- > Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle. **Nouveau!**
- > Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi/CV, lettre de motivation, ressources documentaires.

Nouveau!

- > Accompagnement des publics spécifiques. **Nouveau!**
- > Conseil à la reprise et à la création d'entreprise. **Nouveau!**
- > Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi. **Nouveau!**
- > Mobilisation et participation au réseau des acteurs. **Nouveau!**

B - Formation

- > Découvrir et utiliser le nouveau Kit MULTI+ **Nouveau!**
- > Devenir référent régional. **Nouveau!**
- > Devenir animateur d'établissement **Nouveau!**
- > Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs des stagiaires paramédicaux.
- > e-MULTI+ – Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel.

C - Management

- > Construire un projet en équipe.
- > Manager à l'échelle d'un groupement hospitalier de territoire.
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière.

Management, emploi et compétences

- > Formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation et à l'intégration dans leur pratique managériale du management des compétences. **Nouveau!**

06

Parcours patient et prise en charge

A - Gériatrie

- > Connaissance de la personne âgée (ASH et personnels non-soignants). **Nouveau!**
- > Le temps du repas, un moment de convivialité partagé. **Nouveau!**
- > Prévention des chutes.
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ET USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.
- > Repérage de la dépression et la prévention du suicide de la personne âgée. **Nouveau!**
- > Rôle et place de l'ASH en EHPAD (AFC).
- > Troubles du comportement de la personne âgée – Serious Game.

B - Soins sanitaires

- > Dénutrition.
- > Dispenser l'éducation thérapeutique du patient.
- > La relation patient-soignant et l'ère du digital: la santé connectée.
- > Maladies neurodégénératives.
- > Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes.
- > Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de parkinson et apparentée.
- > Se recentrer sur le patient/la personne âgée dans le cadre d'une prise en charge quotidienne (AFC).
- > Soutenir la démarche d'accompagnement aux soins palliatifs en équipe.
- > Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérage et prise en charge des victimes.

Auvergne

C - Santé mentale

- > Hospitalisation sous contrainte – Serious Game.
- > Pathologies psychiques liées au handicap et troubles associés : mieux les identifier pour mieux les prendre en compte.

D - Offre transversale

- > Améliorer ensemble le travail quotidien : quelle place pour chacun ?
- > Accompagner le soin par le toucher (AFC).
- > Améliorer la communication avec le patient et autour du patient.
- > Bienveillance en institution. **Nouveau!**
- > Dépister, évaluer et prendre en charge la douleur.
- > Mission zéro risque! – Serious Game.

07

Handicap – Protection de l'enfance

- > La communication des écrits professionnels : par qui, pour qui, comment et pourquoi ?
- > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre autistique) chez l'enfant de 0 à 6ans.
- > Vers une démarche de complémentarité : communication et articulation des équipes.

08

Administratifs/Techniques/Logistiques

A - Administratifs

- > Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé.
- > EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Fiabilisation et certification des comptes – Serious Game.
- > Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD.
- > Parcours découverte des instances – Serious Game.

B - Techniques/logistiques

- > Cuisiner en institution. **Nouveau!**
- > Initiation à la menuiserie bois et aluminium.
- > Initiation à la serrurerie/soudure.

Rhône

01

QVT/Conditions de travail/Qualité

- > Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ? **Nouveau!**
- > Communication dans le cadre professionnel.
- > QVT : Être acteur opérationnel de la Qualité de vie au travail.
- > QVT : La Qualité de vie au travail – Serious Game.
- > QVT : Piloter une démarche de Qualité de vie au travail.
- > Sensibilisation à la démarche de développement durable.
- > Travailler la nuit.
- > Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste : M1 – Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité.
- > Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste : M2 – Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement.
- > Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes. **Nouveau!**

02

Santé au travail/ Maintien dans l'emploi

- > Comment mieux manger sur son lieu de travail.
- > Dispositif Maintien dans l'emploi.
- > Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- > RPS : Construire son plan d'actions de prévention des risques psycho-sociaux.
- > RPS : Encadrement de proximité, comment manager les RPS : M1 – bases.
- > RPS : Encadrement de proximité, comment manager les RPS : M2 – approche de résolution de cas concrets.

- > RPS : Mettre en place une démarche de prévention des risques psycho-sociaux.
- > Sommeil et récupération : comment être bien au travail.

03

Accompagnement des parcours professionnels

Promotion professionnelle

- > Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) : Adjoint des cadres.
- > Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) : Assistant médico-administratif.
- > Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) : Technicien supérieur hospitalier.
- > Préparation concours : Adjoint des cadres.
- > Préparation concours : Aide-soignant.
- > Préparation concours : Assistant médico-administratif.
- > Préparation concours : Cadre de santé.
- > Préparation concours : Infirmier.

Sécurisation des parcours

- > Dispositif Les clés des possibles.

04

Adaptation aux actualités réglementaires/GHT

- > Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.
- > Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (Formation-action).
- > Élaboration et mise en œuvre du plan de formation Achat.
Module 1 : Les fondamentaux de l'achat public en GHT.
Module 2 : Le management et l'animation de la fonction achats en GHT.
Module 3 : Le contrôle de gestion des achats en GHT.
- > Environnement institutionnel et ses évolutions. **Nouveau!**
- > Manager à l'échelle du GHT. **Nouveau!**

Rhône

- Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du Projet médical partagé (PMP) et du Projet de soins partagé (PSP).
- Résolution en équipe de direction de cas pratiques liés à la mise en place des GHT Formation.
- Systèmes d'information
Module 1: Les évolutions des SI dans le cadre du GHT (obligatoire).
- Module 2: La convergence des SI: conduite du changement dans le cadre des GHT.
- Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.
- Module 4: Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
- Module 5: Urbanisation du système d'information convergent (SIC).
- Module 6: SSI et protection des données dans le cadre des GHT.

05

Ressources humaines/Formation/Management

Ressources humaines

- Accompagnement des établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences (diagnostic/formation/appui opérationnel).
- Accompagnement du développement des compétences et des carrières. **Nouveau!**
- Construire un projet en équipe. **Nouveau!**
- Dispositif Management, emploi et compétences (GPMC) **Nouveau!**
- Droits et devoirs du fonctionnaire.
- Formation des encadrants aux entretiens professionnels et de formation et à l'intégration, dans leurs pratiques managériales, du management des compétences.
- Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel – e-learning. **Nouveau!**
- Parcours modulaire – Formation au conseil en évolution professionnelle.
- Se préparer à la retraite.
- Vie professionnelle en équipe hospitalière. **Nouveau!**

Formation

- Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement.
- Évaluation des actions de formation d'une problématique terrain à une action de formation.
- Impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.
- Intégration des Nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation.

Management

- Animer une réunion.
- Compétences individuelles et collectives – Serious Game.
- Coordination dans le rôle propre infirmier (la).
- Élaborer un projet: une affaire de tous.
- Encadrement des stagiaires. **Nouveau!**

Parcours Cadres

- Module 1 - Positionnement initial obligatoire.
- Module 2 - Actualités de la FPH - Actualités.
- Module 2 - Actualités de la FPH - Juridique.
- Module 2 - Actualités de la FPH - Qualité.
- Module 3 - Communication et accompagnement du changement.
- Module 4 - Gestion, conduite de projet.
- Module 5 - Gestion des situations difficiles.
- Module 6 - Gestion du temps de travail.
- Module 7 - Conduire un entretien professionnel.
- Module 8 - Manager des compétences.
- Module 9 - Du manager au leader.
- Module 10 - Optimisation de son temps de travail.

06

Parcours patient et prise en charge

Gériatrie

- Accompagnement des personnes âgées démentes.
- Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies de personnes âgées.
- Connaître le vieillissement pour améliorer la prise en charge du résident.
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD. **Nouveau!**
- Prise en charge des personnes âgées présentant des troubles psychiatriques.

Offre de formation 2020

- > Projet individualisé du résident. (le)
- > Santé buccodentaire des personnes âgées.
- > Savoir gérer le refus de soins chez la personne âgée.
- > Temps du repas: un moment de convivialité partagé (le).
- > Troubles du comportement de la personne âgée – Serious Game.
- > Unité spécifique Alzheimer: construire et mener un atelier thérapeutique.
- > Valoriser l’image de la personne âgée.

Soins sanitaires

- > Accompagner la personne diabétique.
- > Aide à la mobilisation des personnes.
- > Contention: un soin réfléchi et adapté (la).
- > Éducation thérapeutique du patient.
- > Infections associées aux soins: une affaire de tous.
- > Mission zéro risque! (Prévention des erreurs médicamenteuses) – Serious Game. **Nouveau!**
- > Prévention des chutes de la personne âgée.
- > Prise en charge des patients atteints d’AVC.
- > Prise en charge d’un patient atteint d’une maladie de Parkinson et apparentée. **Nouveau!**
- > Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives. **Nouveau!**
- > Relation patient/soignant à l’ère du digital: la santé connectée. **Nouveau!**
- > Responsabilité de chacun dans la délégation des soins infirmiers.
- > Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes. **Nouveau!**
- > Troubles de la déglutition (public AS et IDE).

Santé mentale

- > Ethnopsychiatrie. **Nouveau!**
- > Écrits professionnels en psychiatrie (achat en cours). **Nouveau!**
- > Hospitalisation sous contrainte – Serious Game.
- > Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade (formation modulaire) (achat en cours). **Nouveau!**
- > Réhabilitation psychosociale: sensibilisation. - **Nouveau!**

Offre transversale

- > Accueil téléphonique et physique des familles/visiteurs: renseigner et orienter.
- > Accompagnement des personnes en fin de vie.

- > Accompagner le soin par le toucher. **Nouveau!**
- > Bienveillance des personnes accueillies.
- > Collaborer efficacement avec les aidants.
- > Comment faire face aux décès soudains.
- > Droits des patients et familles.
- > Évaluer et prévenir les risques de dénutrition de la personne dépendante. **Nouveau!**
- > Gestion des conflits avec les familles.
- > Prise en charge de la douleur - perfectionnement.
- > Prise en charge de la douleur - sensibilisation.
- > Relation d’aide (la).
- > Risques suicidaires chez la personne accueillie.
- > Sexualité des personnes accueillies en institution.
- > Soutenir la démarche d’accompagnement aux soins palliatifs en équipe. **Nouveau!**
- > Techniques de l’hypnose dans le soin. **Nouveau!**
- > Violence et agressivité.

07

Handicap - enfance

- > Adultes autistes: accueillir, accompagner et soigner.
- > Communication des écrits professionnels: par qui, pour qui, comment, pourquoi?
- > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l’autisme) chez l’enfant de 0 à 6 ans. **Nouveau!**
- > Vers une démarche de complémentarité: communication et articulation des équipes.

08

Administratifs/Techniques/Logistiques

- > Agent d’administration: Paie.
- > Agent d’administration: Ressources humaines.
- > Cuisiner en institution.
- > Fiabilisation et certification des comptes - Blended Learning.
- > Fonction d’agent de bio-nettoyage (la).
- > Fonction linge et linge du résident: le rôle crucial de la lingère.
- > Gérer les dossiers retraite des agents de la FPH.
- > Gestion des stocks.
- > Manutention des charges.
- > Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD. **Nouveau!**
- > Personnel non soignant: communication et relation avec les personnes âgées démentes.

Alpes

01

QVT/Conditions de travail/Qualité

- > Améliorer ensemble le travail au quotidien : la place de chacun.
- > Développement durable et pratiques professionnelles.
- > Gestes et postures au quotidien ou comment prendre soin de son dos.
- > Mettre en œuvre une démarche de QVT dans les établissements de la FPH : Être acteur opérationnel (Module 1).
- > Mettre en œuvre une démarche de QVT dans les établissements de la FPH : Piloter une démarche de QVT (Module 2).
- > Prévenir la violence intra équipe dans les établissements de santé.
- > PRODIG: Qualité de vie au travail – Serious Game.
- > Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste Module 1 – Module 2.
- > Violence des usagers : prévenir et faire face au sein des équipes.
- > Violence des usagers dans les services administratifs.
- > Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.

02

Santé au travail/ Maintien dans l'emploi

- > Comment mieux manger sur son lieu de travail. **Nouveau!**
- > Gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel.
- > Maintien dans l'emploi : accompagnement des agents.
Module 1 - Prédiagnostic.
Module 2 - Diagnostic.
Module 3 - Repositionnement professionnel : accepter le changement.
Module 4 - Élaborer son projet
Module 5 - Sécuriser la mise en œuvre.
Module 6 - Être acteur de son adaptation au poste de travail.

- > Maintien dans l'emploi : accompagnement des établissements.
Module A - Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi.
Module B - Formation des commissions de maintien dans l'emploi.
Module C - Formation à l'aide au repérage des situations.
Module D - Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents.
Module E - Gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude.
Module F - Analyse de situations de gestion statutaire de maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude.
- > Sommeil et récupération, comment être bien au travail? **Nouveau!**

03

Accompagnement des parcours professionnels

Sous-axe 1: Promotion professionnelle

- > Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.
- > Formation d'adaptation à l'emploi des assistantes médico-administratives (branche secrétariat médical).
- > Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.

Sous-axe 2: Sécurisation des parcours

- > Assistantes médico-administratives : évolution des missions et compétences.
- > Parcours de formation modulaire « Fonction d'ASH dans les établissements de la FPH ».
- > Projet Voltaire: Formule 1 – Les fondamentaux, améliorer et certifier son orthographe et ses écrits.
- > Projet Voltaire: Formule 2 – Perfectionner sa communication écrite et certifier cette compétence.
- > Projet Voltaire: Formule 3 – Viser l'excellence dans sa communication écrite et certifier cette compétence.
- > Sécurisation des parcours - Compétences-clés.

04

Adaptation aux actualités réglementaires

Sous-axe 1: GHT

- > Accompagnement du développement des compétences et des carrières.
- > Connaître l'environnement institutionnel en comprendre ses évolutions.
- > Coopérations et complémentarités territoriales.
- > Coordination de la formation continue au sein d'un GHT.
- > Dispositif de formation national à destination des chargés et responsables formation dans le cadre de la mise en place des GHT.
Module 1– Élaboration et mise en œuvre du plan de formation.
Module 2– Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.
- > Managez à l'échelle d'un GHT.
> Parcours de formation achat GHT :
Module 1– Fondamentaux de l'achat public en GHT.
Module 2– Le management et l'animation de la fonction achats en GHT.
Module 3– Le contrôle de gestion achats en GHT.
- > Parcours de formation des SI GHT.
Module 1– Les évolutions des SI dans le cadre des GHT.
Module 2– La convergence des SI: conduite du changement dans le cadre des GHT.
Module 3– Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.
Module 4– Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.
Module 5– Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT.
Module 6– SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT.

Sous-axe 2: DPC

- > Élaborer un plan d'actions pour la mise en œuvre du nouveau DPC dans les établissements de santé.
- > Être référent DPC.

05

Ressources humaines/Formation/Management

Sous-axe 1: Ressources humaines

- > Conseil en évolution professionnelle niveau 1: Module 2– Conduite d'entretien. **Nouveau!**
Module de base. **Nouveau!**
- > Conseil en évolution professionnelle niveaux 2 et 3: Module 1– Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle. **Nouveau!**
Module 2– Mobilisation et participation au réseau des acteurs. **Nouveau!**
Module 3– Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales. **Nouveau!**
Module 4– Accompagnement des publics spécifiques. **Nouveau!**
Module 5– Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi/CV, lettre de motivation, ressources documentaires. **Nouveau!**
Module 6– Conseil à la reprise et à la création d'entreprise. **Nouveau!**
- > e-MULTI+
Parcours 1– Agents: Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel. **Nouveau!**
Parcours 2– animateurs: Former en présentiel enrichi. **Nouveau!**
Parcours 3– animateurs: Former en blended-learning. **Nouveau!**
- > GPMC: Accompagnement des acteurs d'un établissement ou groupe d'établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences dans les politiques RH.
Module 1– Diagnostic et cadrage de la formation-action et/ou de l'appui opérationnel.
Module 2– Formation-action des acteurs des établissements.
Module 3– Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements.
- > GPMC: Formation des encadrants sur les entretiens professionnels et de formation et sur l'intégration, dans leurs pratiques managériales, du management des compétences. **Nouveau!**
- > Laïcité dans la Fonction publique hospitalière.
- > Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH.

Alpes

- Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.
- PRODIG: Compétences individuelles et collectives – Serious Game.

Sous-axe 2: Formation

- Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux.
- Être tuteur de stage pour les stagiaires des formations AS, AES et AP.
- Formation courte de formateur en simulation médicale.
Module 1 – Formation de base.
Module 2 – Formation recyclage niveau 1.
Module 3 – Formation recyclage niveau 2.
- Formation de formateur occasionnel au sein de son établissement: élaborer, animer et évaluer une action de formation.
- Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation.
- Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement.

Sous-axe 3: Management

- Astreinte de direction: cadre des fonctions et responsabilités.
- Construire un projet en équipe. **Nouveau!**
- Coordination dans le rôle propre infirmier: domaines de collaboration et posture professionnelle.
- Élaborer un projet: une affaire de tous.
- Parcours de formation modulaire pour les encadrants de la FPH.
- Vie professionnelle en équipe hospitalière. **Nouveau!**

06

Parcours patient et prise en charge

Sous-axe 1: Gériatrie

- Accompagnement des personnes âgées démentes.
- Aider à la mobilisation des personnes.
- Communication non verbale en EHPAD.
- Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologiques et les plaies des personnes âgées.
- Dénutrition en EHPAD.

- Manutention des personnes dépendantes.
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée.
- Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie de Parkinson.
- Personne en situation de handicap vieillissante.
- Prévention des chutes de la personne âgée.
- Prise en charge non médicamenteuse en EHPAD.
- Prise en charge des patients du secteur psychiatrique vers le médico-social.
- Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD.
- PRODIG: Trouble du comportement de la personne âgée – Serious Game.
- Projet individualisé du résident.
- Relation avec les familles des personnes âgées.
- Soignants et le travail de nuit en EHPAD.
- Temps du repas: un moment de convivialité.

Sous-axe 2: Soins sanitaires

- Accompagner la personne diabétique.
- Être professionnel face à la confidentialité et à la discrétion.
- Posture professionnelle vis-à-vis de la contention en établissement médico-social.
- Prise en charge de patients d'une autre culture.
- Prise en charge des conduites addictives.
- Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparenté.
- Prise en charge pluridisciplinaire de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives.
- Relation patient-soignant à l'ère du digital: la santé connectée.
- Responsabilité de chacun dans la délégation de soins IDE.
- Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive.
- Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires.
- Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes.

Offre de formation 2020

Sous-axe 3: Santé mentale

- > Ethnopsychiatrie.
- > PRODIG: Hospitalisation sous contrainte – Serious Game.
- > Réhabilitation psychosociale: sensibilisation.
- > Soins psychiatriques destinés aux personnes migrantes.

Sous-axe 4: Offre transversale

- > Accompagnement de la fin de vie.
- > Accueil téléphonique et physique des familles.
- > Améliorer la communication avec et autour du patient.
- > Animer et donner de la vie aux actes de tous les jours.
- > Base de connaissance et prise en charge de la douleur au sein d'un établissement ou d'un groupe d'établissements.
- > Bienveillance des personnes accueillies.
- > Distance professionnelle.
- > Droit des usagers dans les établissements sociaux et médico-sociaux de la FPH.
- > Être professionnel face à la confidentialité et à la discrétion.

Module 1.

Module 2.

- > Formation des maîtresses de maison.
- > L'humour en situation professionnelle.
- > Liberté et sécurité, quelle conciliation possible?
- > PRODIG: Mission zéro risque! – Serious Game.
- > Risques suicidaires chez la personne accueillie.
- > Sexualité des personnes accueillies en institution.

07

Handicap et protection de l'enfance

- > Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner.
- > Communication des écrits professionnels : par qui? Pour qui? Comment? Pourquoi?
- > Pathologies psychiques liées au handicap et troubles associés : mieux les identifier pour mieux les prendre en compte.
- > Prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle.

- > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Sanction: quelle place dans la relation aujourd'hui?
- > Vers une démarche de complémentarité: communication et articulation des équipes.

08

Aministratifs/Techniques/Logistiques

Sous-axe 1: Administratifs

- > Bureautique pour Pack Office et Libre Office.
- > Codage de l'activité externe : optimiser la chaîne de facturation.
- > EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Optimisez votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.
- > PRODIG : Fiabilisation et certification des comptes – Serious Game.
- > PRODIG : Parcours découverte des Instances – Serious Game.
- > Statut du fonctionnaire hospitalier.

Sous-axe 2: Techniques

- > Habilitations électriques : analyse et détermination des besoins.
- > Habilitations électriques pour les personnels électriciens et non-électriciens.
- > SSIAP 1 à 3 (initiation - remises à niveau - recyclage).

Sous-axe 3: Logistiques

- > Obligations réglementaires pour la maintenance des bâtiments - Module 1.
- > Obligations réglementaires pour la maintenance des bâtiments - Module 2 Approfondissement.

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

01 44 75 68 00
communication@anh.fr
www.anh.fr

