

# PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

## OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ





# MOT DES PRÉSIDENTS

## « DU PROJET STRATÉGIQUE À L'ACTION » SAISON 2019 !

---



Le projet stratégique régional 2016-2020 de l'ANFH Limousin s'articule autour de quatre axes :

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



Le présent document en constitue la déclinaison opérationnelle 2019, qui mobilise pour répondre à ces objectifs :

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

Plusieurs nouvelles prestations vous sont proposées, notamment :

- un dispositif à la carte « Construire et réussir son évolution professionnelle » pour accompagner et sécuriser les projets des agents ;
- un cycle de perfectionnement aux métiers administratifs ;
- un cycle d'actualisation des connaissances pour les aides-soignants et infirmiers ;
- un cycle sur la communication ;
- une offre sur les écrits professionnels adaptés aux différentes filières

Évolutive et adaptable, cette offre s'enrichira encore d'actions complémentaires.

L'équipe de l'ANFH Limousin reste à votre disposition pour vous accompagner au quotidien.

**DANY GORON**

PRÉSIDENT RÉGIONAL

**FRANÇOISE DUPECHER**

VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE

---

# SOMMAIRE

---

<b>Éditorial</b>	p. 03
<b>Présentation générale de l'ANFH</b>	p. 06
<b>Le projet stratégique régional 2016-2020</b>	p. 07
<b>Les services destinés aux établissements publics hospitaliers</b>	p. 08
<b>L'équipe de la délégation Limousin</b>	p. 10
<b>Les Chiffres-clés 2017</b>	p. 11
<b>Carte des établissements</b>	p. 12
<b>Dispositifs régionaux spécifiques</b>	
<b>Construire et réussir son évolution professionnelle</b>	p. 16
<b>Qualité de vie au travail : de l'intention à l'action</b>	p. 18
<b>Nouveaux dispositifs</b>	p. 19
<b>Accompagnement à la mise en œuvre de la GPMC</b>	p. 20
<b>Parcours professionnels croisés : VAE collective et développement des compétences</b>	p. 21
<b>Dispositifs institutionnels</b>	p. 22
<b>Dispositifs individuels</b>	p. 23
<b>Réseaux professionnels et autres services de l'ANFH Limousin</b>	p. 24
<b>Financements ANFH</b>	p. 26
<b>Utilisation des fonds</b>	p. 27
<b>Offre de formation régionale clés en mains</b>	p. 29
<b>01 FAVORISER LA QUALIFICATION ET SÉCURISER LES PARCOURS</b>	<b>p. 31</b>
<b>02 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MÉTIERS DES AGENTS</b>	<b>p. 32</b>
<b>03 PERMETTRE L'ACCÈS À DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES COMMUNES</b>	<b>p. 36</b>
<b>04 ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION</b>	<b>p. 38</b>
<b>Glossaire</b>	p. 40
<b>Conditions de prise en charge</b>	p. 41
<b>Fiche d'inscription</b>	p. 42



“  
900 000  
AGENTS FORMÉS  
DANS TOUTE  
LA FRANCE.  
”

---

LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ANFH ACCOMPAGNENT LES ÉTABLISSEMENTS DANS LA GESTION DE LEURS  
PLANS DE FORMATION : **ANIMATION DE RÉSEAUX** PROFESSIONNELS, SOUTIEN DE LA **PROFESSIONNALISATION**  
**DES CHARGÉS DE FORMATION**, ACTIONS DE FORMATION PRÊTES À L'EMPLOI ET **GESTION FINANCIÈRES DES**  
**FONDS. POUR PLUS D'INFORMATION, CONTACTER VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**

---



# PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

## SA RAISON D'ÊTRE

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

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

## LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

### PARITARISME

Avec des instances de décision composées conjointement par 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 au niveau national et régional.

### PROXIMITÉ

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

### SOLIDARITÉ

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

## ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique 2016-2019 construit autour de trois axes. Il s'appuie sur une analyse de l'environnement et des évolutions prévisibles à court terme pour la communauté hospitalière publique : DPC, développement des groupements hospitaliers de territoire (GHT), réforme de la formation...

Il s'agit, entre autres, de soutenir l'accès à la formation des professionnels qui en sont le plus éloignés (acquisition de compétences-clés pour les bas niveaux de qualification et les filières non soignantes), de poursuivre le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'encourager la diversification des modalités pédagogiques au sein de la FPH (particulièrement celles recourant aux technologies numériques) et de développer les services en ligne.

## LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

### SE FORMER | SE RÉALISER

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

### ANTICIPER | SOUTENIR

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

### CONNECTER | PARTAGER

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

# LE PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2016-2020

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



## NOS ENGAGEMENTS

### AXE 1

#### **FAVORISER LA QUALIFICATION ET SÉCURISER LES PARCOURS**

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

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

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

### AXE 2

#### **DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MÉTIERS DES AGENTS**

Proposer une offre régionale de formations « clés en main » :

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

### AXE 3

#### **PERMETTRE L'ACCÈS À DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES COMMUNES**

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

### AXE 4

#### **ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION**

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

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

Retrouvez l'intégralité du projet stratégique régional 2016-2020 sur [WWW.ANFH.FR/LIMOUSIN](http://WWW.ANFH.FR/LIMOUSIN)

# LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS HOSPITALIERS

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

## UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE SUR LA GESTION DE LA FORMATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

## PLATEFORME EN LIGNE POUR L'ACHAT DE FORMATION ET CENTRALE D'ACHAT

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

—  
**PLATEFORME ACHAT DE L'ANFH**  
<https://plateforme-achats.anfh.fr>

## OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

L'ANFH étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'ANFH. Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a lancé une mise en concurrence pour l'acquisition d'un outil de commande en ligne permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

## LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

GESFORM PLAN sera remplacé par GESFORM, qui regroupe l'ensemble des modules, et permettra une sécurisation ainsi qu'une mise à jour facilitée. GESFORM Évolution remplacera l'actuel GESFORM mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents. Interface en temps réel, elle permettra de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle.





## 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.

## 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, médico-sociaux et sociaux publics. Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur [ANFH.fr](http://ANFH.fr).

### Informer les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale ANFH ou à partir d'[ANFH.fr](http://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, diplômés...), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel, et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations est accessible à partir d'[ANFH.fr](http://ANFH.fr), rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

## DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

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

### Plus d'infos

→ [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

# L'ÉQUIPE DE LA DÉLÉGATION LIMOUSIN

## DÉLÉGUÉE RÉGIONALE



**Isabelle Descamps**  
→ Tél. : 05 55 31 12 09  
i.descamps@anfh.fr

## CONSEILLÈRE EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS



**Michelle Brun**  
→ Tél. : 05 55 31 79 11  
m.brun@anfh.fr  
→ Accompagnement des agents dans le cadre de leurs projets individuels de formation  
→ Suivi financier de dossiers relevant des dispositifs individuels (noms de A à M)  
→ Référente des dispositifs « Parcours professionnels croisés » et « Construire et réussir son évolution professionnelle »

## CONSEILLÈRE FORMATION



**Amélie Narfit**  
→ Tél. : 05 55 31 79 12  
a.narfit@anfh.fr  
→ Construction et gestion du Plan d'action régional  
→ Référente des dispositifs « GPMC » et « QVT : de l'intention à l'action »

## CONSEILLÈRE EN GESTION DE FONDS ADHÉRENTS HAUTE-VIENNE



**Annie Derrien**  
→ Tél. : 05 55 31 79 13  
a.derrien@anfh.fr  
→ Coordinatrice du pôle Gestion de fonds  
→ Gestion du Guichet unique études promotionnelles  
→ Suivi des différents budgets et subventions

## CONSEILLÈRE EN GESTION DE FONDS ADHÉRENTS HAUTE-VIENNE



**Angéline Dubois**  
→ Tél. : 05 55 31 79 15  
a.dubois@anfh.fr  
→ Gestion du Guichet unique études promotionnelles  
→ Traitement des clôtures comptables hebdomadaires et mensuelles

## CONSEILLÈRE EN GESTION DE FONDS ADHÉRENTS CORRÈZE



**Geneviève Gardelle**  
→ Tél. : 05 55 31 79 17  
g.gardelle@anfh.fr  
→ Référente DPC  
→ Suivi financier de dossiers relevant des dispositifs individuels (noms de N à Z)

## CONSEILLÈRE EN GESTION DE FONDS ADHÉRENTS CREUSE



**Emmanuelle Letouzé**  
→ Tél. : 05 55 31 79 10  
e.letouze@anfh.fr  
→ Assistante de la délégation  
→ Gestion des frais de fonctionnement

# LES CHIFFRES-CLÉS 2017



**73**

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
À L'ANFH LIMOUSIN

## ADHÉRENTS

**100%**  
D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU 2,1 % – PLAN DE FORMATION

SOIT 100% DES AGENTS DE LA FPH  
DE LA RÉGION

**20** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU DPC MÉDICAL

**19801** DÉPARTS EN FORMATION  
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

**66** DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT  
(DOSSIERS CLASSIQUES)\*

**25** DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT\*

**98** BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS\*

**400** ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**56,1 %**

TAUX D'ACCÈS  
À LA FORMATION

## DONNÉES FINANCIÈRES

**16219 K€**  
COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

**11 394 K€** 2,1 % PLAN DE FORMATION

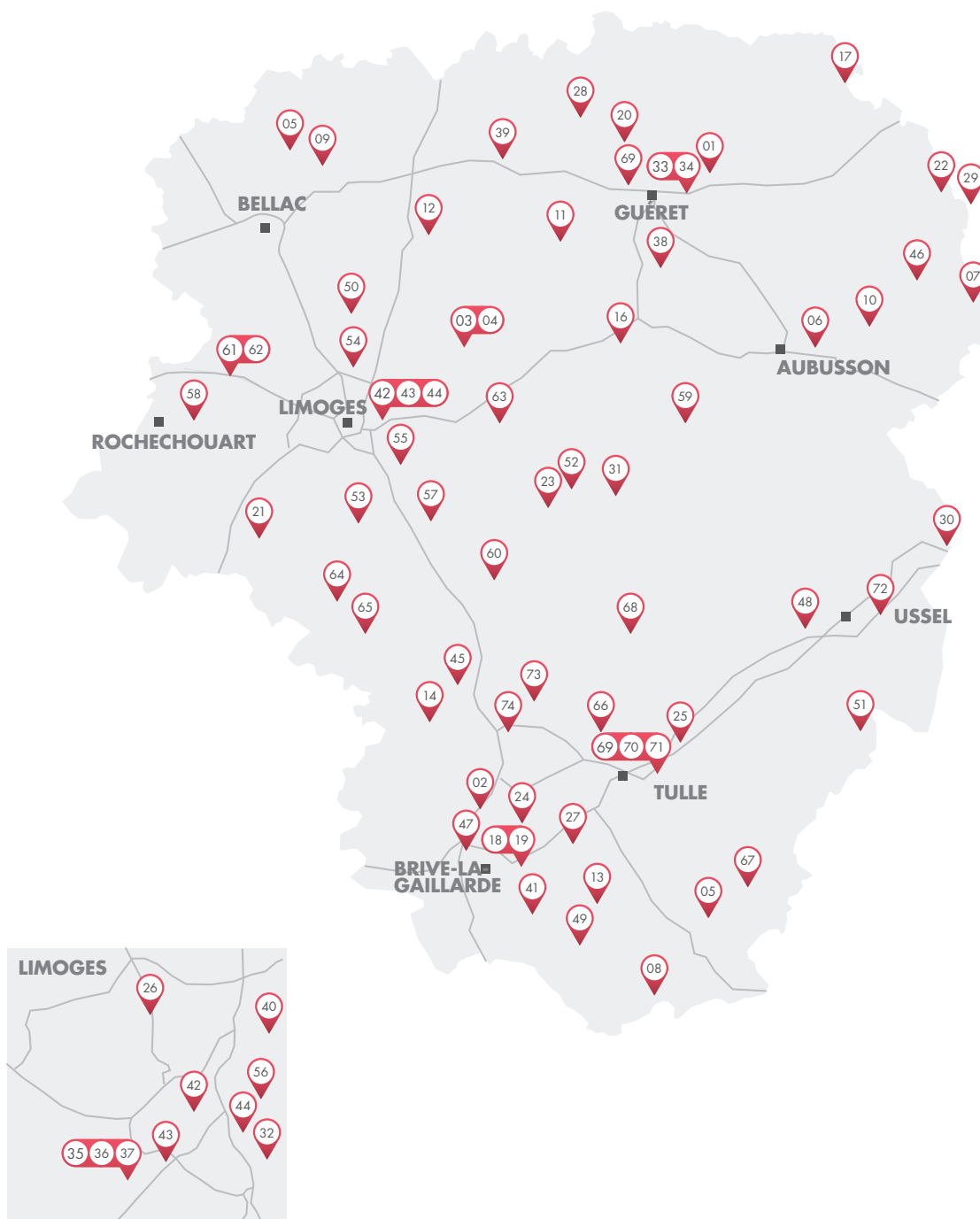
**3 254 K€** 0,6 % FONDS DE MUTUALISATION  
POUR LES ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES

**1 085 K€** 0,2 % CFP/BC/VAE

**24 K€** 4,8 % ESAT

**462 K€** 0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

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



<b>1</b>	EHPAD AJAIN	23380 AJAIN
<b>2</b>	EHPAD MED ALLASSAC	19240 ALLASSAC
<b>3</b>	EHPAD AMBAZAC	87240 AMBAZAC
<b>4</b>	EPDAAH AMBAZAC	87240 AMBAZAC
<b>5</b>	EHPAD ARGENTAT	19400 ARGENTAT
<b>6</b>	CH AUBUSSON	23200 AUBUSSON
<b>7</b>	EHPAD LE BOIS JOLI AUZANCES	23700 AUZANCES
<b>8</b>	EHPAD PUBLIC BEAULIEU-SUR-DORDOGNE	19120 BEAULIEU-SUR-DORDOGNE
<b>9</b>	CHI HAUT LIMOUSIN LE DORAT	87210 LE DORAT
<b>10</b>	EHPAD - BELLEGARDE-EN-MARCHE	23190 BELLEGARDE EN MARCHE
<b>11</b>	EHPAD BENEVENT-L'ABBAYE	23210 BENEVENT-L'ABBAYE
<b>12</b>	EHPAD BESSINES-SUR-GARTEMPE	87250 BESSINES-SUR-GARTEMPE
<b>13</b>	EHPAD BEYNAT	19190 BEYNAT
<b>14</b>	EPDA ARNAC POMPADOUR	19231 ARNAC POMPADOUR
<b>15</b>	CH BORT LES ORGUES	19110 BORT LES ORGUES
<b>16</b>	CH BOURGANEUF	23400 BOURGANEUF
<b>17</b>	EHPAD BOUSSAC	23600 BOUSSAC
<b>18</b>	CH BRIVE-LA-GAILLARDE	19312 BRIVE-LA-GAILLARDE
<b>19</b>	EHPAD BRIVE-LA-GAILLARDE	19100 BRIVE LA GAILLARDE
<b>20</b>	EHPAD - RESIDENCE PIERRE GUILBAUD	23320 BUSSIERE DUNOISE
<b>21</b>	EHPAD CHALUS	87230 CHALUS
<b>22</b>	EHPAD CHAMBON-SUR-VOUEIZE	23170 CHAMBON-SUR-VOUEIZE
<b>23</b>	EHPAD CHATEAUNEUF LA FORET	87130 CHATEAUNEUF LA FORET
<b>24</b>	CH GÉRIATRIQUE CORNIL	19150 CORNIL
<b>25</b>	EHPAD CORRÈZE	19800 CORRÈZE
<b>26</b>	EHPAD - COUZEIX	87270 COUZEIX
<b>27</b>	EHPAD DONZENAC	19270 DONZENAC
<b>28</b>	EHPAD DUN-LE-PALESTEL	23800 DUN-LE-PALESTEL
<b>29</b>	CH ÉVAUX-LES-BAINS	23110 ÉVAUX LES BAINS
<b>30</b>	EHPAD EYGURANDE	19340 EYGURANDE
<b>31</b>	EHPAD EYMOUTIERS	87120 EYMOUTIERS
<b>32</b>	EHPAD FEYTIAT	87220 FEYTIAT
<b>33</b>	CDEF GUÉRET	23005 GUÉRET

<b>34</b>	CH GUÉRET	23011 GUÉRET
<b>35</b>	CDTP ISLE	87170 ISLE
<b>36</b>	EMESD ISLE	87170 ISLE
<b>37</b>	GIP SILPC	87170 ISLE
<b>38</b>	EHPAD LA-CHAPELLE-TAILLEFERT	23000 LA-CHAPELLE-TAILLEFERT
<b>39</b>	CH LA SOUTERRAINE	23300 LA SOUTERRAINE
<b>40</b>	EHPAD LE-PALAIS-SUR-VIENNE	87410 LE-PALAIS-SUR-VIENNE
<b>41</b>	EPA DE BOULOU LES ROSES - LIGNEYRAC	19500 LIGNEYRAC
<b>42</b>	CDEF LIMOGES	87000 LIMOGES
<b>43</b>	CHS ESQUIROL LIMOGES	87025 LIMOGES
<b>44</b>	CHU LIMOGES	87042 LIMOGES
<b>45</b>	EHPAD MAINSAT	23700 MAINSAT
<b>46</b>	EHPAD MANSAC	19250 MANSAC
<b>47</b>	EHPAD MEYMAC	19250 MEYMAC
<b>48</b>	EHPAD MEYSSAC/TURENNE	19500 MEYSSAC
<b>49</b>	EHPAD NANTIAT	87140 NANTIAT
<b>50</b>	EHPAD NEUVIC USSEL	19160 NEUVIC
<b>51</b>	FOYER ACCUEIL NEUVIC-ENTIER	87130 NEUVIC-ENTIER
<b>52</b>	EHPAD NEXON	87800 NEXON
<b>53</b>	EHPAD NIEUL	87510 NIEUL
<b>54</b>	INSTITUT REED. ORADOUR-SAINT-GENEST	87210 ORADOUR-SAINT-GENEST
<b>55</b>	EHPAD RÉSIDENCE DU PARC	87350 PANAZOL
<b>56</b>	EHPAD PIERRE BUFFIERE	87260 PIERRE BUFFIERE
<b>57</b>	EHPAD ROCHECHOUART	87600 ROCHECHOUART
<b>58</b>	EHPAD ROYÈRE DE VASSIVIÈRE	23460 ROYÈRE DE VASSIVIÈRE
<b>59</b>	EHPAD SAINT-GERMAIN-LES-BELLES	87380 SAINT-GERMAIN-LES-BELLES
<b>60</b>	CH SAINT-JUNIEN	87205 SAINT-JUNIEN
<b>61</b>	IME SAINT-JUNIEN	87200 SAINT-JUNIEN
<b>62</b>	CH SAINT-LEONARD-DE-NOBLAT	87400 SAINT-LEONARD-DE-NOBLAT
<b>63</b>	CHS SAINT-VAURY	23320 SAINT-VAURY
<b>64</b>	CH SAINT-YRIEIX-LA-PERCHE	87500 SAINT-YRIEIX-LA-PERCHE
<b>65</b>	EHPAD SEILHAC	19700 SEILHAC
<b>66</b>	EPD CORRÈZE SERVIÈRES-LE-CHÂTEAU	19220 SERVIÈRES-LE-CHÂTEAU

---

<b>67</b>	EHPAD TREIGNAC	19260 TREIGNAC
<b>68</b>	CDEF TULLE	19012 TULLE
<b>69</b>	CH TULLE	19012 TULLE
<b>70</b>	GCS CORRÉZIEN	19012 TULLE
<b>71</b>	CH USSEL	19208 USSEL
<b>72</b>	CH GÉRIATRIQUE EHPAD UZERCHE	19140 UZERCHE
<b>73</b>	EHPAD VIGEOIS	19410 VIGEOIS



# CONSTRUIRE ET RÉUSSIR SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Fonction publique hospitalière consacre une part importante des fonds de la formation dans l'accompagnement des parcours professionnels des agents (bilans de compétence, congé de formation professionnelle, formations qualifiantes...).

Les situations des agents et la maturité de leur projet peuvent être extrêmement variés : projet bien enclenché mais fragilité identifiée sur la reprise des études ? Projet totalement à définir ? Difficulté à accepter le changement rendu incontournable du fait d'une inaptitude physique ? Il y a autant de situations que d'agents. De leur côté, les établissements indiquent qu'ils manquent parfois d'outils pour accompagner au mieux et sécuriser les projets d'évolution professionnelle des agents.

Issu d'un travail collaboratif entre les délégations Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes, le dispositif proposé est modulaire et à la carte. Il permet une construction individualisée, progressive et sécurisée du parcours d'évolution professionnelle, toujours en lien avec l'établissement employeur. Partant d'un pré-diagnostic d'une demi-journée, l'agent et l'établissement employeur identifieront les fragilités du parcours et solliciteront le ou les modules nécessaires à la sécurisation du parcours.

Les agents potentiellement concernés sont ceux souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle et/ou en questionnement sur leur parcours.

Au-delà de ce dispositif, les trois délégations vous proposent une offre de formation commune pouvant, dans la continuité du dispositif exposé ci-après, contribuer aux objectifs d'un projet d'évolution professionnelle.

- Accompagnement collectif à la VAE Aide-soignant(e).
- Accompagnement collectif à la VAE personnels d'encadrement.
- Accompagnement collectif à la VAE Infirmier(e) de bloc opératoire.
- CAP Blanchisserie.
- CAP Agent de propreté et d'hygiène.
- Titre professionnel Secrétaire-assistant(e) médico-social(e).
- Formation diplômante dans le secteur de la logistique.
- Préparation aux épreuves spécifiques de l'examen professionnel IFSI.
- Préparation au concours Assistante médico-administrative.
- Préparation au concours d'entrée à l'IFAS.
- Développement des compétences-clés :
  - français / calcul / informatique ;
  - projet Voltaire ;
  - parcours CléA ;
  - savoir travailler en équipe ;
  - connaissance de l'environnement Windows ;
  - communiquer au sein de son environnement professionnel.
- Écrits professionnels adaptés aux différentes filières professionnelles.
- Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation.



# DISPOSITIFS RÉGIONAUX SPÉCIFIQUES

## Contacts

Pour tout renseignement complémentaire, notamment sur la disponibilité de ces formations sur votre territoire, nous vous invitons à contacter vos conseillères ANFH aux coordonnées ci-contre.

## Aquitaine

### Sylvie Gracia

→ s.gracia@anfh.fr

### Nelly Grillon

→ n.grillon@anfh.fr

## Limousin

### Michelle Brun

→ m.brun@anfh.fr

### Amélie Narfit

→ a.narfit@anfh.fr

## Poitou-Charentes

### Sabrina Achard

→ s.achard@anfh.fr

### Catherine Ruiz

→ c.ruiz@anfh.fr

## 1. Pré-diagnostic

Accompagnement

En lien avec l'agent, l'établissement employeur et l'ANFH, identifier les orientations possibles de parcours dans le dispositif proposé aux agents au regard de leurs aptitudes, appétences, compétences, motivations mais également de leur santé physique et psychologique.



### PHASE EXPLORATOIRE

#### 2. Diagnostic

Accompagnement

En lien avec l'agent, l'établissement employeur et l'ANFH, identifier les aptitudes, compétences et motivations de l'agent, sans oublier les aptitudes liées à son état de santé physique et psychologique le cas échéant; retrouver le sens et la cohérence de ses choix dans son parcours scolaire et professionnel; définir un plan d'actions pour préparer l'avenir.

**Durée: 10h**

#### 3. Repositionnement professionnel: accepter le changement

Formation

Permettre aux stagiaires d'exprimer les éléments de situation qui sont difficiles à vivre, notamment leur ressenti par rapport à leur situation professionnelle actuelle; identifier ses propres potentiels d'adaptation et ses ressources pour dépasser les blocages; entamer des réflexions sur des nouvelles perspectives possibles, notamment en termes de reconversion.

**Durée: 2 j**



### PHASE PRÉPARATOIRE

#### 4. Élaboration du projet

Accompagnement

Permettre à l'agent d'acquérir les outils et méthodes nécessaires à la construction d'un projet viable.

**Durée: 3 à 4 demi-journées**

#### 5. Accompagnement à la mise en œuvre du projet

Accompagnement

Permettre à l'agent de s'inscrire de façon optimale dans un parcours d'évolution professionnelle.

**Durée: 2 demi-journées**

#### 6. Préparation de l'entrée en formation et de l'admission

Accompagnement

En cas de parcours de formation, bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation au regard du niveau et des aptitudes attendus.

**Durée: jusqu'à 7 heures d'accompagnement.**



### FONDAMENTAUX POUR SE PRÉPARER À LA FORMATION

#### 7. Développement des compétences de base

Formation

Réactiver ou consolider ses connaissances en savoirs de base (lire, écrire, comprendre, s'exprimer, calculer); savoir utiliser les fonctions d'un ordinateur et connaître l'environnement numérique.

**Durée: 5 j**

#### 8. Développement de ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi, ou « apprendre à apprendre »

Formation

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

**Durée: 3 j**

#### 9. Aide à la reprise des études

Formation

Savoir s'organiser et planifier son travail; savoir prendre des notes et rédiger des écrits; savoir faire des recherches; apprendre l'autonomie.

**Durée: 3 j**



### ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI

#### 10. Suivi du parcours de formation

Accompagnement

En cas de parcours de formation et en lien avec l'école, bénéficier d'un suivi permettant de vérifier, à plusieurs étapes du parcours, que tous les indicateurs de réussite sont réunis.

**Durée: jusqu'à 4h d'accompagnement par année scolaire.**

#### 11. Accompagnement sur le poste de travail

Accompagnement

Permettre aux agents en situation de maintien dans l'emploi et/ou de reprise d'activité d'être acteurs de l'aménagement de leur poste de travail.

**Durée adaptée en fonction de l'agent: de 2 à 10 demi-journées.**

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DE L'INTENTION À L'ACTION

La qualité de vie au travail (QVT) et les risques psychosociaux (RPS) font l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. En outre, différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail, et invitent à entreprendre des démarches sur cette thématique.



Au regard de cette situation et des enjeux identifiés, les instances de l'ANFH Limousin ont souhaité intégrer ce sujet au projet stratégique régional 2016-2020, et proposer aux adhérents un dispositif leur permettant de bénéficier d'un accompagnement pour mettre en place une politique interne de qualité de vie au travail. Quatre volets constituent ce dispositif.

## VOLET « ENQUÊTE DE PERCEPTION DE LA QVT »

→ Réalisation en 2018 d'une enquête auprès de tous les personnels médicaux et non médicaux pour établir une photographie à un instant T de la perception de la QVT. Le 28 Juin 2018 diffusion des résultats consolidés à l'échelle du Limousin. Document disponible sur le site internet de l'ANFH Limousin dans la rubrique services aux établissements.

## VOLET « ACCOMPAGNEMENT » AVEC L'APPUI D'UN PRESTATAIRE

- Établir un état des lieux des réalisations existantes en matière de QVT au sein de l'établissement.
- S'approprier les résultats de l'enquête.
- Identifier les axes à pérenniser et les axes à améliorer.
- Définir un plan d'actions.
- Accompagner les réalisations, le suivi et l'évaluation.

## VOLET « SENSIBILISATION - FORMATION »

- De la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail.
- Manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail.

## VOLET « PILOTAGE »

- Mise en place d'un COPIL composé des représentants des établissements engagés, des instances de l'ANFH Limousin, du prestataire et d'un expert de l'ARACT.
- Animation d'un réseau des référents QVT.
- Ateliers d'échanges et de mutualisation.
- Financements.

### Contact :

**Amélie Narfit**

→ [a.narfit@anhf.fr](mailto:a.narfit@anhf.fr)

<http://www.anfh.fr/limousin/services-aux-etablissements/qualite-de-vie-au-travail-de-l-intention-l-action>

# NOUVEAUX DISPOSITIFS

---

### CYCLE DE PERFECTIONNEMENT AUX MÉTIERS ADMINISTRATIFS

---

Ce cycle a pour objectifs de développer les compétences spécifiques des personnels administratifs et leur donner les moyens de s'adapter aux changements.

Il devra également permettre :

- d'apporter des connaissances théoriques ;
- de favoriser le partage des pratiques ;
- de sécuriser les actes administratifs.

Les publics cibles sont les professionnels des services administratifs (RH, finances, services économiques, affaires générales, accueil, admissions, facturation) ayant besoin de se perfectionner sur des thématiques spécifiques à définir annuellement.

La procédure d'achat est en cours et les thématiques qui seront proposées en 2019 seront communiquées ultérieurement par le biais de la Newsletter et du site internet, rubrique offre de formation.

**Contact :**

**Amélie Narfit**

→ a.narfit@anhf.fr

### CYCLE D'ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DES AIDES-SOIGNANT(E)S ET INFIRMIER(E)S

---

L'ANFH déploie une offre destinée à actualiser les connaissances et compétences des aides-soignant(e)s et des infirmier(e)s ayant un projet de mobilité vers d'autres secteurs d'exercice. Cette offre s'inscrit également dans les objectifs suivants :

- connaître les évolutions récentes en matière de prise en soins ;
- savoir valoriser ses compétences dans le cadre d'une procédure de recrutement ;
- prévenir l'usure professionnelle des personnels et agir sur les problématiques d'absentéisme.

**Le dispositif se compose  
de nombreux outils :**

- une plateforme dédiée à la mise en relation des acteurs pour des stages en immersion ;
- des journées d'actualisation des connaissances en matière de prise en soins ;
- des formations aidant à la rédaction de curriculum vitae et de lettres de motivation et à la préparation d'entretiens de recrutement\* ;
- un espace dédié à la centralisation des événements et manifestations gratuits destinés à ces publics.

Ces outils sont en cours de construction et feront l'objet d'une communication complémentaire courant 2019.

**Contact :**

**Amélie Narfit**

→ a.narfit@anhf.fr

\* Cf. rubrique « offre de formation régionale » page 31

# ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPMC

Quatre volets constituent ce dispositif.



## VOLET « ACCOMPAGNEMENT »

Un accompagnement sera proposé aux établissements et visera les objectifs suivants :

- cadrer le projet ;
- former à la gestion de projet et à la conduite de changement ;
- intégrer la GPMC dans les pratiques organisationnelles, managériales et RH ;
- accompagner la mise en œuvre prévisionnelle, prospective et stratégique de la GPMC.

L'offre est en cours de renouvellement et sera communiquée courant 2019.

## VOLET « FORMATION »

Des formations seront proposées sur les fondamentaux d'une démarche GPMC, la notion de compétences, l'entretien annuel d'évaluation et de formation.

L'offre de formation est en cours de renouvellement et sera communiquée courant 2019.

## VOLET « INFORMATIQUE »

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

## VOLET « PILOTAGE »

Copil avec participation du prestataire et des représentants des établissements engagés :

- ateliers d'échanges et de mutualisation ;
- plateforme collaborative ;
- suivi et adaptation du dispositif ;
- renouvellement courant 2019 de la cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière à l'échelle de la Nouvelle Aquitaine.

### Contact :

**Amélie Narfit**

→ [a.narfit@anfh.fr](mailto:a.narfit@anfh.fr)

# PARCOURS PROFESSIONNELS CROISÉS : VAE COLLECTIVE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Ce dispositif allie VAE collective et développement des compétences.  
Il concerne à la fois des personnels d'encadrement s'inscrivant dans la validation d'un diplôme et des agents engagés dans une VAE aide-soignant.



## Accompagnement collectif à la VAE

Personnels d'encadrement	Candidats à la VAE aide-soignant
24 heures avec des phases collectives et des phases individuelles.	De 50 à 94 heures avec des phases collectives et des phases individuelles.

## Parcours de développement des compétences

Personnels d'encadrement	Candidats à la VAE aide-soignant
<p>Socle de compétences managériales optionnel, transverse et modulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ économie et politique de la santé et du social;</li><li>→ financement et gestion des établissements sanitaires et sociaux;</li><li>→ savoir s'affirmer dans son rôle de cadre;</li><li>→ conduire les changements au sein de son unité;</li><li>→ savoir gérer et conduire des projets en interne et en externe;</li><li>→ gestion prévisionnelle des métiers et compétences;</li><li>→ l'entretien annuel d'évaluation et de formation;</li><li>→ manager la cohabitation au sein de son unité;</li><li>→ savoir gérer les situations difficiles;</li><li>→ mettre en place une démarche qualité : donner du sens à l'action;</li><li>→ tableaux de bord et outils de pilotage;</li><li>→ manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail;</li><li>→ savoirs de base, compétences-clés : rôle de l'encadrement.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Modules de formation de 70 heures.</li><li>→ Stages ou formations en fonction des besoins repérés (exemple : manutention des malades).</li></ul>

**Contact :**

**Michelle Brun**

→ [m.brun@anhf.fr](mailto:m.brun@anhf.fr)

[www.anfh.fr/limousin/services-aux-etablissements/](http://www.anfh.fr/limousin/services-aux-etablissements/)

# DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS ET INDIVIDUELS

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

## DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS

### Le plan de formation de l'établissement employeur

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

### Il recouvre cinq types d'actions de formation :

- actions de formation professionnelle initiale;
- actions de développement des connaissances et de la compétence;
- actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques;
- études promotionnelles;
- actions de conversion.

### Les études promotionnelles

Ce dispositif permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

**Exemples :** diplôme d'État d'aide-soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex. : aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Des financements sont ouverts pour les diplômés des filières administrative et technique.

Un appel à dossiers sera lancé au cours du premier semestre auprès de l'ensemble des établissements.

### Contacts :

**Annie Derrien**

→ a.derrien@anfh.fr

**Angéline Dubois**

→ a.dubois@anfh.fr

**Geneviève Gardelle**

→ g.gardelle@anfh.fr

**Emmanuelle Letouzé**

→ e.letouze@anfh.fr

### Le DPC médical

Les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation triennale de développement professionnel médical (DPC). Toutes les informations sont disponibles sur ANFH.fr.

### Contact :

**Geneviève Gardelle :**

→ g.gardelle@anfh.fr

### Compte personnel de formation

Des crédits mutualisés seront dédiés au financement de formations éligibles au compte personnel de formation, notamment des formations qualifiantes et des formations en lien avec les compétences-clés.

Des informations complémentaires seront communiquées courant 2019.

L'ANFH est un interlocuteur privilégié pour construire et financer les projets personnels de formation, notamment via un congé de formation professionnelle (CFP), un bilan de compétences (BC) ou une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dorénavant, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vient enrichir ces outils.

Dans chaque délégation régionale ANFH, les conseillers en dispositifs individuels mettent également à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation. Pour concrétiser un projet personnel de formation, la Fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

## DISPOSITIFS INDIVIDUELS

---

### Le BC

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

---

### Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation, le CFP permet à l'initiative de l'agent de partir en formation en toute autonomie.

---

### La VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.

Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.

Un premier bilan a montré qu'il était nécessaire d'améliorer le dispositif et de coordonner l'action des différents partenaires, notamment pour les diplômés d'État d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et d'éducateur spécialisé.

Les négociations avec le dispositif académique de validation des acquis (DAVA), la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et l'Institut régional de formation aux fonctions éducatives (IRFE) – devenu Polaris Formation suite à sa fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2015 avec l'Institut d'économie sociale et familiale (IESF) – ont donné lieu à la signature d'une charte d'accompagnement.

Les efforts consentis portent principalement sur une prise en charge renforcée lors des phases amont et aval de l'accompagnement et la désignation d'un référent, interlocuteur unique chargé de guider l'agent sur l'ensemble de la démarche.

Les demandes de financement de bilans de compétences et d'accompagnement VAE sont examinées au fil de leur réception. Les demandes de CFP sont examinées selon un calendrier qui vous sera communiqué ultérieurement.

### Contact :

**Michelle Brun**

→ [m.brun@anhf.fr](mailto:m.brun@anhf.fr)

---

### Le CEP

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une démarche visant à faire un point sur sa situation, ses perspectives et son évolution professionnelle. Elle se caractérise par un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation d'un projet professionnel avec l'aide d'un conseiller.

Le CEP recouvre un accueil individualisé, des conseils personnalisés et un accompagnement à la mise en œuvre du projet.

### Contacts :

**Michelle Brun**

→ [m.brun@anhf.fr](mailto:m.brun@anhf.fr)

**Amélie NARFIT**

→ [a.narfit@anhf.fr](mailto:a.narfit@anhf.fr)

# RÉSEAUX PROFESSIONNELS ET AUTRES SERVICES DE L'ANFH LIMOUSIN

## CLUB DES ACTEURS DU DPC

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

**Contact :**

**Geneviève Gardelle**

→ [g.gardelle@anfh.fr](mailto:g.gardelle@anfh.fr)

## RESPONSABLES ET CHARGÉS DE FORMATION

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

→ Journées d'accueil des nouveaux responsables et chargés de formation.

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

**Dates :** 4 - 5 avril 2019,  
14 - 15 octobre 2019.

**Contact :**

**Michelle Brun**

→ [m.brun@anfh.fr](mailto:m.brun@anfh.fr)

## UTILISATEURS DE GESFORM

Pour gérer l'ensemble du processus de formation professionnelle, l'ANFH propose à ses adhérents le logiciel Gesform, incluant les modules DPC et GPMC.

Des formations à l'utilisation de cet outil sont régulièrement organisées au siège parisien de l'ANFH.

Destiné aux structures déjà équipées de Gesform, le module GPMC, qui répond aux préconisations du ministère de la Santé (DGOS), offre de nombreuses fonctionnalités: intégration de l'ensemble des fiches métiers du répertoire de la Fonction publique hospitalière, possibilité d'adapter les fiches métiers au référentiel de l'établissement, identification des facteurs d'évolution impactant les métiers/postes...

Dans le cadre de l'accompagnement des établissements à la GPMC, le déploiement de Gesform GPMC sera programmé aux bonnes étapes du processus pour chacun des établissements sanitaires inscrits dans la démarche régionale, voire pour certains établissements sociaux et médico-sociaux.

Soucieuse d'améliorer la qualité de ses services, l'ANFH a enclenché un projet d'ampleur pour refondre son système d'information. Gesform, Gesform + et Gesplan vont devenir Gesform Évolution. Ce nouvel outil sera mis en service pour les premiers sites pilotes, à partir de 2019.

**Contact :**

**Annie Derrien**

→ [a.derrien@anfh.fr](mailto:a.derrien@anfh.fr)

## MULTIPLUS : MIEUX COMPRENDRE SA CARRIÈRE ET SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

**Un dispositif articulé autour de deux types de publics : les formateurs et les agents.**

→ **Les formateurs**

Un parcours différencié sera proposé selon le choix de former les agents en présentiel ou en blending learning (présentiel + e-learning).

→ **Les agents**

Une formation « Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel » sera proposée, avec deux parcours possibles en fonction du choix de l'institution :

- en présentiel;
- en blending learning.

**Contact :**

**Amélie Narfit**

→ [a.narfit@anfh.fr](mailto:a.narfit@anfh.fr)



## PARTENARIATS

---

L'ANFH Limousin entretient des relations avec de nombreux partenaires, et plus particulièrement :

- l'Agence régionale de santé;
- le Conseil régional;
- les acteurs régionaux intervenant dans le champ du handicap et du maintien dans l'emploi;
- Prisme / Cité des métiers;
- l'Union interrégionale des établissements sociaux et médico-sociaux (UIRESMS);
- UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

**Contact :**

**Amélie Narfit**

- [a.narfit@anfh.fr](mailto:a.narfit@anfh.fr)

## LA NEWSLETTER DE L'ANFH LIMOUSIN

---

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

**Contacts :**

**Michelle Brun**

- [m.brun@anfh.fr](mailto:m.brun@anfh.fr)

**Amélie Narfit**

- [a.narfit@anfh.fr](mailto:a.narfit@anfh.fr)

## GUIDE DE LA DEMANDE DE REMBOURSEMENT

---

Ce guide, à l'attention des responsables et chargés de formation, a pour objectif de concentrer, dans un même document, les règles et bonnes pratiques liées aux remboursements des frais de déplacement (transport, hébergement, repas), d'enseignement et de traitement.

**Contact :**

**Geneviève Gardelle**

- [g.gardelle@anfh.fr](mailto:g.gardelle@anfh.fr)

## GUIDE PRATIQUE DE L'ÉVALUATION DES EFFETS DE LA FORMATION

---

En partenariat avec plusieurs établissements adhérents, l'ANFH Limousin a élaboré un « Guide de l'évaluation des formations et de leurs effets ». Il s'agit d'un outil pratique, destiné à s'enrichir des expériences des uns et des autres en matière d'évaluation. Il est consultable sur le site [www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr).



# CINQ FONDS

L'ANFH collecte cinq fonds :

## **2,1%** **PLAN DE FORMATION**

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

## **0,2%** **CFP - BC - VAE**

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

## **0,6%** **FMEP**

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 se charge de présenter les demandes de prise en charge à l'ANFH.

## **4,8%** **ESAT**

L'ANFH propose aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

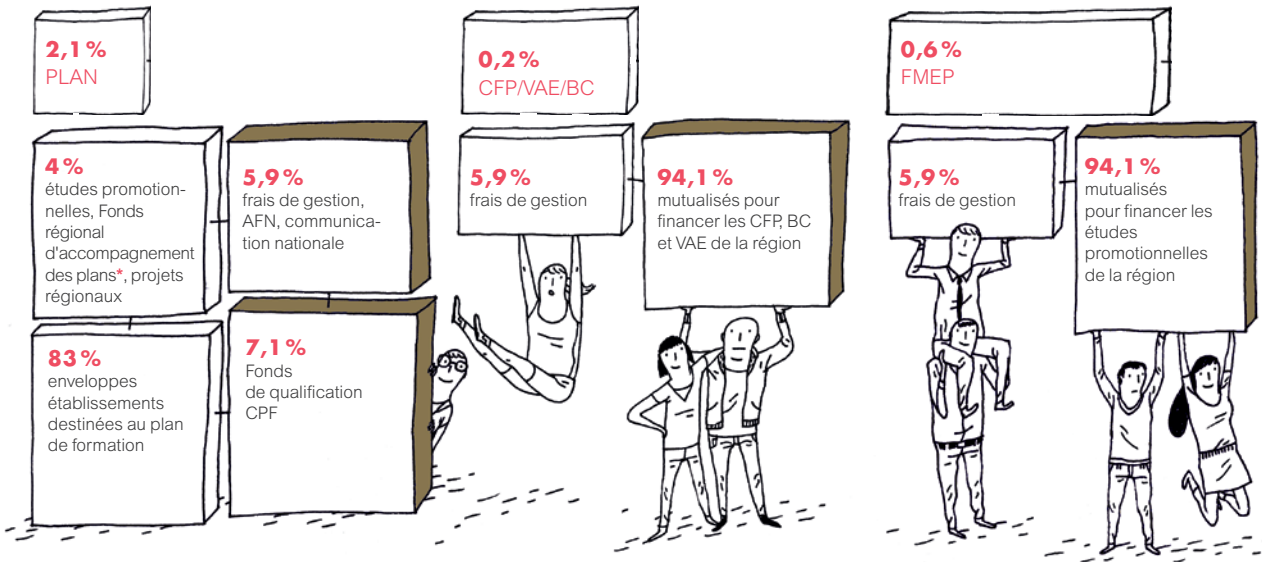
## **0,75 / 0,5%** **DPC MÉDICAL**

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

## **PARTENARIATS FINANCIERS**

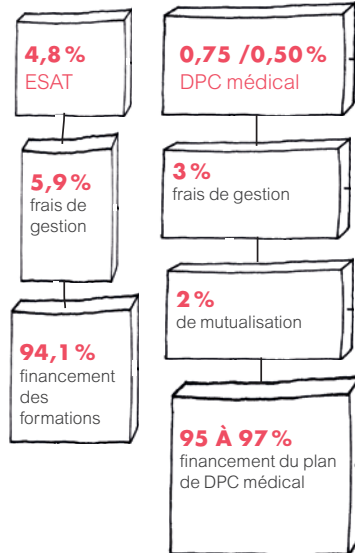
Des partenariats nationaux (CNSA, FIPHFP, emplois d'avenir) et régionaux permettent de compléter ces financements.

# LE FONDS RÉGIONAL



\* Le Fonds régional d'accompagnement des plans (FRAP) peut être mobilisé par les établissements adhérents de moins de 300 agents pour répondre à différentes situations :

- aide au financement des plans lors de situations exceptionnelles, de projets spécifiques, d'actions innovantes, de participations aux actions coordonnées...;
- aide au financement en lien avec des situations de handicap.



Les demandes sont à adresser de préférence avant le 31 mai. Les modalités détaillées sont consultables sur le site internet de l'ANFH, rubrique Service aux établissements.



“  
L'ANFH  
A ADHÉRÉ  
EN 2018 AU GIE  
« DATADOCK »  
POUR  
CONFORTER  
SA DÉMARCHE  
QUALITÉ  
”

---

DATADOCK EST LA NOUVELLE **PLATEFORME DE RÉFÉRENCIEMENT COMMUNE** À L'ENSEMBLE DES FINANCEURS. CET ENREGISTREMENT ATTESTE DE LA CONFORMITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION **AUX NIVEAUX CRITÈRES QUALITÉ** DÉFINIS PAR LE **DÉCRET DU 30 JUIN 2015** RELATIF À LA QUALITÉ DES ACTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

---



---

# OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE CLÉS EN MAINS



# OFFRE DE FORMATIONS RÉGIONALE CLÉS EN MAINS

---

Les actions listées ci-après constituent l'offre de formations régionale disponible en 2019.

Les thèmes proposés, s'inscrivant dans le cadre des axes du projet stratégique régional, sont issus des actions de formation nationales, ou correspondent à des besoins identifiés par vos soins. D'autres propositions pourront s'y ajouter pour répondre à des attentes qui apparaîtraient en cours d'année.

Les programmes détaillés sont disponibles sur ANFH.FR, rubrique « Offre de formations ».

---

L'ANFH a acheté pour vous ces formations selon les procédures en vigueur. Vous pouvez inscrire vos agents dans le cadre des groupes inter établissements organisés par l'ANFH Limousin ou commander ces actions pour réaliser un ou plusieurs groupes en intra, en vous adressant à la délégation régionale.

---

Afin d'optimiser la réalisation des plans de formation, il est important que vos pré-inscriptions nous parviennent avant le 31 décembre 2018.

# AXE 1

## FAVORISER LA QUALIFICATION ET SÉCURISER LES PARCOURS

- **Accompagnement renforcé individuel et collectif VAE aide-soignant** ..... 24 à 94 h | ◆  
Publics : candidats à la VAE aide-soignant
- **Accompagnement individuel et collectif VAE personnel d'encadrement** ..... 24 h | ◆  
Publics : personnels d'encadrement candidats à la VAE
- **Accompagnement collectif à la VAE Infirmier de bloc opératoire** ..... 21 h | ◆  
Publics : infirmiers ayant une expérience de bloc opératoire
- **CAP Blanchisserie** ..... 245 h | ◆  
Publics : agents en poste au sein d'un service blanchisserie
- **CAP Agent de propreté et d'hygiène** ..... 266 h | ◆  
Publics : agents occupant actuellement un poste d'agent d'entretien
- **Titre professionnel Secrétaire-assistant(e) médico-social(e)** ..... 70 h | ◆  
Publics : personnels soignants (en situation d'inaptitude ou non sur son poste de travail) en situation de reclassement professionnel sur un poste administratif
- **Formation diplômante dans le secteur de la logistique** ..... 245 h | ◆  
Publics : agents des différents services logistiques
- **Préparation concours et examen professionnel d'entrée à l'institut de formation en soins infirmiers** ..... 12 j | ◆  
Publics : toutes personnes réunissant les conditions réglementaires pour passer l'examen IDE voie réservée
- **Préparation concours Assistante médico-administrative** ..... 8 j | ◆  
Publics : agents ou contractuels de la fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives
- **Préparation concours d'entrée à l'institut de formation aide-soignant** ..... 21 j | ◆  
Publics : agents ou contractuels de la fonction publique hospitalière en exercice sur des fonctions d'agents des services hospitaliers
- **Développement des compétences managériales (cf. parcours métiers encadrement axe 2.1)**  
Publics : personnels d'encadrement
- **Développement des compétences-clés : bilan de positionnement** ..... 1 j | ◆  
Publics : toutes personnes ayant besoin de développer leurs compétences clés
- **Développement des compétences-clés :**  
(module à définir suite au bilan de positionnement) ..... 10 j | ◆
  - **Module 1 : lire, écrire, comprendre, s'exprimer** ..... 5 j
  - **Module 2 : réaliser des calculs simples** ..... 3 j
  - **Module 3 : utiliser l'outil informatique** ..... 2 jPublics : toutes personnes ayant besoin de développer leurs compétences clés
- **Réactiver ses capacités d'apprentissage** ..... 3 j | ◆  
Publics : toutes personnes souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle
- **Se préparer à reprendre ses études** ..... 3 j | ◆  
Publics : toutes personnes souhaitant s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle
- **Rédiger une lettre de motivation et un CV percutants** ..... 1 j  
Publics : tous publics envisageant une mobilité
- **Préparer et réussir son entretien de recrutement** ..... 2 j  
Publics : tous publics envisageant une mobilité

---

## AXE 2

---

# DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MÉTIERS DES AGENTS

---

### 2.1 Proposer une offre de formation sur des métiers identifiés

#### PARCOURS AIDE-SOIGNANT/ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL

---

- **Accompagnement renforcé individuel et collectif VAE aide-soignant** ..... 24 à 94 h | ♦  
Publics: candidats à la VAE aide-soignant
- **Préparation concours et examen professionnel d'entrée à l'institut de formation en soins infirmiers** ..... 12 j | ♦  
Publics: toutes personnes réunissant les conditions réglementaires pour passer l'examen IDE voie réservée
- **Fondamentaux de la gériatrie** ..... 4 j  
Publics: équipes soignantes, personnels administratifs, techniques et médicotéchniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en service de court séjour
- **Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD** ..... 3 j  
Publics: toutes personnes exerçant en EHPAD
- **Aides-soignants en psychiatrie** ..... 4 j  
Publics: aides-soignants exerçant en établissement et service de psychiatrie
- **Enrichir son parcours professionnel - rencontres AS / IDE** ..... 1 j  
Publics: aides-soignants et infirmiers

#### PARCOURS INFIRMIER

---

- **Accompagnement collectif à la VAE Infirmier de bloc opératoire** ..... 21 h | ♦  
Publics: infirmiers ayant une expérience de bloc opératoire
- **Infirmier coordinateur en EHPAD** ..... 5 j  
Publics: infirmiers coordinateurs en EHPAD ou faisant-fonction
- **Enrichir son parcours professionnel - rencontres AS / IDE** ..... 1 j  
Publics: aides-soignants et infirmiers

#### PARCOURS MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

---

- **Évaluer les effets de la formation** ..... 3 j  
Publics: directeurs, cadres, responsables qualité, responsables et chargés de formation
- **Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre** ..... ND\*  
Publics: personnels d'encadrement
- **Conduire les changements** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement
- **Manager des projets internes et externes** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement
- **Gestion prévisionnelle des métiers et compétences** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement
- **Entretien annuel d'évaluation et de formation** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement
- **Manager la cohabitation au sein de son unité** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement
- **Savoir gérer les situations difficiles** ..... ND  
Publics: personnels d'encadrement

\*ND : Durée non déterminée



→ <b>Mettre en place une démarche qualité</b> .....	<b>ND</b>
Publics: personnels d'encadrement	
→ <b>Institution et politique de la santé et du social</b> .....	<b>ND</b>
Publics: personnels d'encadrement	
→ <b>Financement et gestion des établissements sanitaires et sociaux</b> .....	<b>ND</b>
Publics: personnels d'encadrement	
→ <b>Tableaux de bord et outils de pilotage</b> .....	<b>ND</b>
Publics: personnels administratifs et d'encadrement	
→ <b>Savoirs de base, compétences-clés: rôle de l'encadrement</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels d'encadrement	
→ <b>Manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail</b> .....	<b>2 j</b>
Publics: personnels médicaux et non médicaux en situation d'encadrement	
→ <b>Gestion du temps de travail et élaboration des plannings</b> .....	<b>3 j</b>
Publics: personnels d'encadrement et services RH	

### PARCOURS MÉTIERS ADMINISTRATIFS

→ <b>Statut du personnel hospitalier non médical</b> .....	<b>3 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsables du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>Contrats de travail</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsables du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>L'avancement</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsable du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>Modalités de décompte du temps de travail</b> .....	<b>2 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsables du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>Gestion de la paie du personnel non médical</b> .....	<b>2 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsables du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>Gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels administratifs (responsables du personnel ou RH, chargés de formation continue et RH, comptables, secrétaires médicales, agents administratifs)	
→ <b>Cycle d'actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels administratifs	
→ <b>Professionnels administratifs: perfectionnez vos compétences</b> .....	<b>1 j</b>
Publics: personnels administratifs (RH, finances, services économiques, affaires générales, accueil, admissions, facturation)	
→ <b>Tableaux de bord et outils de pilotage</b> .....	<b>ND</b>
Publics: personnels administratifs (RH, finances, services économiques, affaires générales, accueil, admissions, facturation) et personnels d'encadrement	
→ <b>Communiquer en situation de crise</b> .....	<b>2 j</b>
Publics: cadres de direction, administrateurs de garde, médecins, responsables communication	

### PARCOURS SECRÉTARIATS MÉDICAUX

→ <b>Accompagner les secrétaires médicales à l'évolution de leur métier</b> .....	<b>ND</b>
Publics: secrétaires médicales	
→ <b>Préparation concours Assistante médico-administrative</b> .....	<b>8 j   ♦</b>
Publics: agents ou contractuels de la fonction publique hospitalière le plus souvent en exercice sur des fonctions administratives	

---

## PARCOURS MÉTIERS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES

---

- **Formation diplômante dans le secteur de la logistique** ..... 245 h | ♦  
Publics: agents des différents services logistiques
- **Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement** ..... 3 j  
Publics: personnels impliqués dans une démarche d'optimisation logistique en unités dans les services et unités suivants: unités de soins, unités médicotechniques, logistique générale (magasins, restauration, blanchisserie, acheminement) pharmacie/stérilisation, laboratoires, tous services internes de soins, médicotechnique, logistique générale, pharmacie stérilisation, laboratoires
- **SSIAP 1, 2, 3 (formation initiale et recyclage)** ..... Durée selon module  
Publics: toutes personnes des services de sécurité incendie
- **Enjeux et finalités des écrits professionnels** ..... 1 j | ♦  
Publics: tronc commun tous publics
- **Les écrits professionnels en filière logistique et technique** ..... 1 j | ♦  
Publics: professionnels de la filière logistique et technique
- **Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens supérieurs hospitaliers et techniciens hospitaliers** ..... 27 j  
Publics: techniciens supérieurs hospitaliers et techniciens hospitaliers

## PARCOURS MÉTIERS DE LA PRESTATION HÔTELIÈRE

---

- **Tous acteurs de la qualité de la prestation hôtelière au service des résidents** ..... 3 j  
Publics: tous publics des établissements et services hébergeant des personnes âgées
- **Communication et savoir-être avec les résidents et les familles** ..... 2 j  
Publics: tous publics des établissements et services hébergeant des personnes âgées
- **Fondamentaux de l'hygiène et de l'entretien des locaux en EHPAD** ..... 2 j  
Publics: tous publics en charge de l'entretien des locaux dans les établissements et services hébergeant des personnes âgées
- **Cuisine – module HACCP** ..... 2 j  
Publics: personnels des cuisines des établissements et services hébergeant des personnes âgées
- **Cuisine - modules techniques** ..... 3 j  
Publics: personnels des cuisines des établissements et services hébergeant des personnes âgées
- **Service des repas** ..... 2 j  
Publics: agents de restauration et/ou hôtellerie et tout le personnel en charge du service des repas
- **Fonction linge – module général** ..... 2 j  
Publics: agents de blanchisserie/buanderie, lingères/couturières et tout le personnel en lien avec la fonction linge
- **Fonction linge - module RABC** ..... 2 j  
Publics: agents de blanchisserie/buanderie, lingères/couturières et tout le personnel en lien avec la fonction linge
- **Coordination/organisation de la prestation hôtelière: encadrement/fonction de gouvernante** ..... 3 j  
Publics: toutes personnes chargées de la coordination de la prestation hôtelière ou appelées à le devenir

## PARCOURS MÉTIER MAÎTRESSE DE MAISON

---

- **Maitresse de maison: les fondamentaux du métier** ..... 4 j  
Publics: agents assurant la fonction de maîtresse de maison
- **Savoir travailler en équipe** ..... 2 j | ♦  
Publics: tous publics
- **Enjeux et finalités des écrits professionnels** ..... 1 j | ♦  
Publics: tronc commun tous publics
- **Écrits professionnels par filière** ..... 1 à 2 j | ♦  
Publics: professionnels de la filière concernée

## PARCOURS MÉTIER SURVEILLANT DE NUIT

---

- **Surveillant de nuit: les fondamentaux du métier** ..... 4 j  
Publics: agents assurant la fonction de surveillant de nuit
- **Savoir travailler en équipe** ..... 2 j | ♦  
Publics: tous publics

- **Enjeux et finalités des écrits professionnels** .....1 j | ◆  
Publics : tronc commun tous publics
- **Écrits professionnels en filière socio-éducative** ..... 2 j | ◆  
Public : professionnels de la filière socio-éducative

## 2.2 Développer une offre de formation pour l'ensemble des typologies d'établissements

### ÉTABLISSEMENTS DES SECTEURS PSYCHIATRIE, HANDICAP, ENFANCE/FAMILLE

- **Autisme et troubles apparentés : s'approprier les recommandations de bonnes pratiques** ..... 3 j  
Publics : directeurs d'établissements, cadres de santé, chefs de services éducatifs, cadres socio-éducatifs des établissements et services spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes ou accompagnant un nombre important de personnes autistes
- **Autisme et troubles apparentés : adapter l'accompagnement aux spécificités du public avec TSA : mieux gérer les situations difficiles** ..... 5 j  
Publics : professionnels des filières éducative et paramédicale des établissements et services spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes, disposant déjà d'une formation en matière d'autisme
- **Autisme et troubles apparentés : comprendre pour mieux agir** ..... 4 j  
Publics : professionnels des filières éducative et paramédicale des établissements et services non spécialisés dans la prise en charge des personnes autistes
- **Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neuro développement dont les troubles autistiques (TSA)** ..... ND  
Publics : non déterminé
- **Prise en charge du psycho traumatisme** ..... ND  
Publics : non déterminé
- **Enjeux et finalités des écrits professionnels** ..... 1 j | ◆  
Publics : tronc commun tous publics
- **Écrits professionnels en filière socio-éducative** ..... 2 j | ◆  
Publics : professionnels de la filière socio-éducative
- **Dossier de l'usager dans les établissements sociaux et médico sociaux** ..... 2 j  
Publics : personnels exerçant dans des institutions accueillant des enfants et adultes handicapés
- **Participation de la personne accueillie dans la co-construction de son projet individuel** ..... 3 j  
Publics : personnels exerçant dans des institutions accueillant des enfants et adultes handicapés mais également des institutions accueillant des enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance
- **Coordinateur en service éducatif** ..... 3 j  
Publics : éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, conseillers en économie sociale et familiale
- **Aides-soignants en psychiatrie** ..... 4 j  
Publics : aides-soignants exerçant en établissements et services de psychiatrie

### EHPAD

- **Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée** ..... 2 j  
Publics : personnels médicaux et paramédicaux exerçant en services hospitaliers et en EHPAD
- **Fondamentaux de la gériatrie** ..... 4 j  
Publics : équipes soignantes, personnels administratifs techniques et médico-techniques exerçant auprès des personnes âgées, en structure d'hébergement ou en court séjour
- **Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD** ..... 3 j  
Publics : tous personnels exerçant en EHPAD
- **Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charges non médicamenteuses des troubles comportementaux** ..... ND  
Publics : non déterminé
- **Infirmier coordinateur en EHPAD** ..... 5 j  
Publics : infirmiers coordinateurs en EHPAD ou faisant fonction
- **Parcours métiers de la prestation hôtelière en EHPAD (cf. parcours métiers axe 2.1)**

## ÉTABLISSEMENTS SECTEUR MCO ET FORMATIONS TRANSVERSALES

- **Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace** ..... 2 j
  - **Module 1: acquérir une culture de la sécurité en établissement** ..... 1 j  
Publics: tous professionnels de santé
  - **Module 2: collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement** ..... 1 j  
Publics: personnels de direction, d'encadrement, chefs de pôles, chefs de service...
- **Soins de support en cancérologie** ..... 2 j  
Publics: personnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, d'encadrement et de direction des établissements sanitaires et médico sociaux
- **Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive** ..... 3 j  
Publics: professionnels médicaux et paramédicaux d'un même établissement hospitalier associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins
- **Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives** ..... 3 j  
Publics: personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluri-professionnelles
- **Amélioration du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales** ..... 3 j  
Publics: professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides-soignants, cadres, directeurs...) et professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement...)
- **Améliorer la pertinence des soins en équipe** ..... 3 j  
Publics: professionnels médicaux et paramédicaux exerçant en équipe
- **Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale** ..... 3 j  
Publics: personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socio-éducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil
- **Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle** ..... 3 j  
Publics: tous professionnels intervenant auprès des adolescents
- **Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente** ..... 3 j  
Publics: tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement les cadres de santé, infirmiers, secrétaires médicales, médecins, assistants sociaux
- **Stratégie du codage et incidence sur la tarification** ..... ND  
Publics: non déterminé

## AXE 3

# PERMETTRE L'ACCÈS À DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES COMMUNES

### 3.1 Favoriser l'acquisition de compétences-clés

- **Développement des compétences-clés: bilan de positionnement** ..... 1 j | ♦  
Publics: toutes personnes ayant besoin de développer leurs compétences-clés
- **Développement des compétences-clés:**  
(module à définir suite au bilan de positionnement) ..... 10 j | ♦
  - **Module 1: lire, écrire, comprendre, s'exprimer** ..... 5 j
  - **Module 2: réaliser des calculs simples** ..... 3 j
  - **Module 3: utiliser l'outil informatique** ..... 2 jPublics: toutes personnes ayant besoin de développer leurs compétences-clés
- **Formation e-learning en orthographe et grammaire (Projet Voltaire)** ..... ND | ♦  
Publics: tous publics

- **Parcours CléA**..... **ND | ♦**  
Publics: tous publics
- **Connaissance de l'environnement Windows** ..... **1 j | ♦**  
Publics: tous publics
- **Savoir travailler en équipe**..... **2 j | ♦**  
Publics: tous publics

## 3.2 Développer les compétences générales des agents

- **Améliorer la communication avec le patient et autour du patient**..... **3 j**  
Publics: tous publics médicaux et non médicaux
- **Communiquer au sein de son environnement professionnel**..... **3 j | ♦**  
Publics: tous publics non cadres
- **La place de chacun dans la résolution de problème** ..... **ND**  
Publics: non déterminé
- **Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité**..... **3 j**  
Publics: tous publics
- **Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable** ..... **2 j**  
Publics: tous publics
- **Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail**..... **ND**  
Publics: non déterminé
- **L'humour en situation professionnelle** ..... **3 j**  
Publics: tous professionnels de santé travaillant dans les secteurs de soins les services pour adultes (personnels administratif, paramédical et médical)
- **Connaissance de l'environnement Windows** ..... **1 j | ♦**  
Publics: tous publics
- **Savoir travailler en équipe**..... **2 j | ♦**  
Publics: tous publics
- **Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH**..... **3 j**  
Publics: équipes pluridisciplinaire d'un même établissement (référents laïcité, cadres, médiateurs, membres du CHSCT, représentants des usagers et des aumôniers, tous personnels en contact avec les patients et familles)
- **Enjeux et finalités des écrits professionnels** ..... **1 j | ♦**  
Publics: tronc commun tous publics
- **Les écrits professionnels en filière soignante, de rééducation et médicotechnique**..... **2 j | ♦**  
Publics: professionnels des filières soignante, de rééducation et médicotechnique
- **Les écrits professionnels en filière administrative** ..... **2 j | ♦**  
Publics: professionnels de la filière administrative
- **Les écrits professionnels en filière logistique et technique**..... **1 j | ♦**  
Publics: professionnels de la filière logistique et technique
- **Les écrits professionnels en filière socio-éducative**..... **2 j | ♦**  
Publics: professionnels de la filière socio-éducative

### MULTIPLUS : MIEUX COMPRENDRE SA CARRIÈRE ET SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

- **Formation de formateurs internes multiplus parcours en présentiel**  
Publics: formateurs internes
- **Formation de formateurs internes multiplus parcours en e-learning et présentiel**  
Publics: formateurs internes
- **Formation multiplus 2 parcours possibles selon le choix de l'institution (présentiel ou blending learning)**  
Publics: tous publics notamment les nouveaux agents

---

## AXE 4

---

# ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES PROBLÉMATIQUES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

### GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET COMPÉTENCES

---

L'offre de formation est en cours de renouvellement et sera communiquée courant 2019. Des formations seront proposées sur les fondamentaux d'une démarche GPMC, la notion de compétences et l'entretien annuel d'évaluation et de formation.

- **Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation** ..... 2 j | ♦  
Publics: tous publics non cadres

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

---

- **De la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail** ..... 2 j  
Publics: tous publics médicaux et non médicaux
- **Manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail** ..... 2 j  
Publics: personnels médicaux et non médicaux en situation d'encadrement
- **Reclassement professionnel et reconversion** ..... 3 j  
Publics: personnels des DRH, membres CHSCT, médecins du travail
- **Prévention et gestion en communication positive des situations de violence et d'agressivité** ..... 3 j  
Publics: tous publics
- **Apprentissage de techniques élémentaires de préservation face à des personnes au comportement violent avéré ou à la gestuelle incontrôlable** ..... 2 j  
Publics: tous publics

### ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS

---

- **Réforme du financement des EHPAD (EPRD)** ..... 3 j  
Publics: directeurs et personnels en charge des questions financières au sein des EHPAD
- **Stratégie du codage et incidence sur la tarification** ..... ND  
Publics: non déterminé
- **Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle** ..... 3 j  
Publics: tous publics
- **L'ère du digital dans la relation patient/soignant (l'E-santé)** ..... ND  
Publics: non déterminé
- **Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé** ..... ND  
Publics: non déterminé
- **Coopération et complémentarité territoriales** ..... 2 j  
Publics: professionnels amenés à initier, conduire ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération à l'échelle du territoire
- **Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagé** ..... 3 j  
Publics: professionnels des établissements d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnels de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...
- **Formations des services systèmes d'information dans le cadre de la mise en place d'un GHT**
  - **Module 1: Les évolutions des SI dans le cadre du GHT** ..... 1 j  
Publics: personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT
  - **Module 2: La convergence des SI: conduite du changement dans le cadre des GHT** ..... 2 j  
Publics: personnes intervenant sur les SI 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** ..... 2 j  
Publics : personnes amenées à conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou externalisation d'activité en lien avec la fonction SI et qui ont suivi l'action de formation « les évolutions des SI dans le cadre du GHT »
  - **Module 4 : Audibilité des SI dans le cadre des GHT** ..... 1 j  
Publics : tous publics SI concernés par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué au SIH
  - **Module 5 : Urbanisation du système d'information convergent (SIC)** ..... 2 j  
Publics : équipes de direction, DSI, RSI et tous publics concernés par l'urbanisation des SI et qui ont suivi l'action de formation « Les évolutions des SI dans le cadre du GHT »
  - **Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT** ..... 2 j  
Publics : personnes en charge de la sécurité des SI
- **Formations des cellules achats dans le cadre de la mise en place d'un GHT (offre en cours de construction)**

### ÉVOLUTIONS EN LIEN AVEC LE DPC

- **Être référent DPC** ..... 2 j  
Publics : référents DPC identifiés en établissement et inter-établissements
- **Élaborer un plan d'action pour la mise en œuvre du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé** ..... 5 j  
Publics : personnels des DRH, DAM, personnels médicaux, référents DPC, responsables qualité, direction des soins, responsables formation
- **Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du développement continu** ..... 3 j  
Publics : référents DPC, gestionnaires du DPC, DAM, DRH, qualité, direction des soins, responsables formation, concepteurs de programme/actions de DPC
- **Implication de la communauté hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de DPC médical** ..... 2 j + distanciel  
Publics : personnels médicaux des établissements de santé adhérents du DPC médical

### PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DE LA FORMATION

- **Coordination de la formation au sein d'un GHT** ..... 6 j maxi  
Publics : directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT
- **Formation des responsables et chargés de formation au sein de GHT**
  - **Module 1 : Élaboration et mise en œuvre du plan de formation** ..... 2 j  
Publics : toutes personnes impliquées dans la formation
  - **Module 2 : Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT** ..... 2 j  
Publics : animateurs de la coordination du plan de formation du GHT
- **Intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation** ..... 2 j  
Publics : directeurs, DRH, présidents de CME, DAM, membres des CME, directeurs de soins, responsables formation, responsables DPC, responsables qualité, membres des commissions de formation, CTE et DPC
- **Animer un groupe de professionnels suivant une formation en e-learning** ..... 4 j  
Publics : professionnels volontaires pour assurer un rôle de tuteur/référent, intéressés par les nouvelles modalités d'apprentissage
- **Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs des étudiants paramédicaux** ..... 4 j  
Publics : professionnels de santé des filières soins, rééducation et médico-technique chargés des fonctions de tuteurs d'étudiants paramédicaux

# GLOSSAIRE

**A** **ACH:** adjoint des cadres hospitaliers  
**AFC:** action de formation coordonnée  
**AFN:** action de formation nationale  
**AFR:** action de formation régionale  
**AMA:** assistant(e) médico-administrative  
**ANDPC:** agence nationale du développement professionnel continu  
**ANESM:** agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux  
**ANFH:** association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier  
**APP:** analyse des pratiques professionnelles  
**ARS:** agence régionale de santé  
**ASH:** agent des services hospitaliers  
**ASG:** assistant de soins en gérontologie

**B** **BC:** bilan de compétences

**C** **CA:** conseil d'administration  
**CAP:** commission administrative paritaire  
**CEP:** conseil en évolution professionnelle  
**CFP:** congé de formation professionnelle  
**CH:** centre hospitalier  
**CHSCT:** comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CHU:** centre hospitalier universitaire  
**CQP:** certificat de qualification professionnelle  
**CME:** commission médicale d'établissement  
**CNSA:** caisse nationale de solidarité pour l'autonomie  
**CTE:** comité technique d'établissement  
**CTR:** conférence thématique régionale  
**C POM:** contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

**D** **DEAS:** diplôme d'État d'aide-soignant  
**DGOS:** direction générale de l'offre de soins  
**DIF:** droit individuel à la formation  
**DPC:** développement professionnel continu  
**DU:** document unique

**E** **EHPAD:** établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes  
**ETP:** éducation thérapeutique du patient  
**EP:** étude promotionnelle  
**EPP:** évaluation des pratiques professionnelles

**F** **EPRD:** état prévisionnel des recettes et des dépenses  
**FAE:** formation d'adaptation à l'emploi  
**FEHAP:** fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif  
**FPH:** fonction publique hospitalière  
**FPTLV:** formation professionnelle tout au long de la vie  
**FPSPP:** fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
**FSE:** fonds social européen  
**FOAD:** formation ouverte accompagnée et à distance  
**FIPHFP:** fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

**G** **GHT:** groupement hospitalier de territoire  
**GPMC:** gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

**H** **HAS:** haute autorité de santé

**O** **OPCA:** organisme paritaire collecteur agréé

**P** **PH:** praticien hospitalier  
**PUI:** pharmacie à usage intérieur

**Q** **QVT:** qualité de vie au travail

**R** **RFC:** responsable formation continue  
**RH:** ressources humaines  
**RNCP:** répertoire national des certifications professionnelles  
**RPS:** risques psychosociaux

**S** **SROS:** schéma régional de l'organisation sanitaire

**T** **TSH:** technicien supérieur hospitalier  
**T2A:** tarification à l'activité

**V** **VAE:** validation des acquis de l'expérience



# CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Le coût par participant (sur la base d'un groupe de huit personnes) et la nature de l'action sont indiqués sur chaque fiche action. Ces fiches sont disponibles sur ANFH.fr, rubrique « Offre de formations ».

NATURE DES ACTIONS	FRAIS PÉDAGOGIQUES	FRAIS DE DÉPLACEMENT
<b>Actions de formation nationales (AFN)</b>	Crédits nationaux ou régionaux si groupe inter établissements. Enveloppe plan de formation si groupe en intra.	Enveloppe plan de formation.
<b>Actions de formation régionales (AFR)</b>	Crédits régionaux. Dispositifs : → Parcours professionnels croisés ; → GPMC ; → QVT : de l'intention à l'action ; → Construire et réussir son évolution professionnelle.  Parcours métiers : → Qualité de la prestation hôtelière.  Formations : → Les écrits professionnels adaptés à chaque filière ; → Autisme et troubles apparentés.	Enveloppe plan de formation.
<b>Actions coordonnées nationales et régionales (ACN et ACR)</b>	Enveloppe plan de formation.	Enveloppe plan de formation.

## Comment inscrire des agents ?

→ Adressez le bulletin de pré-inscription à la délégation régionale avant le 31 décembre 2018.

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

→ Dès que le nombre de candidatures recensé permet l'organisation d'un ou plusieurs groupes, les dates et lieux des sessions sont communiqués par mail aux chargés de formation des établissements concernés. Cette confirmation intervient en général deux mois avant le début de la formation.

→ Pour toutes ces actions c'est la délégation Limousin qui procède à la commande auprès des organismes de formation, à la création des actions sous Gesform, au suivi des candidatures et au règlement des factures.

Dans des cas très exceptionnels, il peut arriver que des désistements génèrent un coût agent supérieur à celui annoncé dans la fiche action. Dans ce cas, l'établissement concerné par le ou les désistement(s) se verra facturer le dépassement (hors crédits de formation) afin de ne pas faire supporter la charge supplémentaire aux établissements participants.



**PLAN DE FORMATION RÉGIONAL 2019**  
**BULLETIN DE PRÉ-INSCRIPTION AUX ACTIONS NATIONALES, RÉGIONALES**  
**ET COORDONNÉES (INSCRIPTIONS DÉFINITIVES À CONFIRMER PAR L'ANFH)**

**INTITULÉ DE LA FORMATION :**

---

**ÉTABLISSEMENT :**

---

**RENSEIGNEMENTS**

---

NOM (MAJUSCULES)	Prénom	Fonction	Grade	Service

Bulletin à retourner à l'ANFH Limousin avant le 31 décembre 2018

(téléchargeable à partir des fiches actions disponibles sur ANFH.fr, rubrique « Offre de formation »)

Fax : 05 55 06 29 43

Mail : a.narfit@anhf.fr

*Dans des cas très exceptionnels il peut arriver que des désistements génèrent un coût agent supérieur à celui annoncé dans la fiche action. Dans ce cas, l'établissement concerné par le ou les désistement(s) se verra facturer le dépassement (hors crédits de formation) afin de ne pas faire supporter la charge supplémentaire aux établissements participants.*

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

## **ANFH**

---

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
Tél. : 01 44 75 68 00  
[communication@anf.fr](mailto:communication@anf.fr)  
[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)

## **CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION**

---

Atelier Marge Design

## **ILLUSTRATIONS**

---

Gwladys Morey

## ANFH LIMOUSIN

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

limousin@anfh.fr  
anfh.fr/limousin

## COMMENT VENIR À L'ANFH LIMOUSIN ?

### EN BUS :

ligne 10 Beaubreuil - Charles Legendre  
Arrêt Ester Legrand

### PAR LA ROUTE :

A20 direction Paris : sortie 30  
A20 direction Toulouse : sortie 31

