

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

MARTINIQUE

Plan d'actions régionales 2020

Offres
et services
de proximité

Éditorial

Comme tous les 4 ans, les instances régionales de l'Anfh Martinique se réunissent en séminaire pour définir le projet stratégique, guide essentiel du Plan d'actions régionales de la délégation.

Ce Plan d'actions reste à préciser pour la période 2020-2023. Toutefois, il s'inscrit dans le Projet stratégique national, qui met notamment en avant 4 ambitions au cœur desquelles les administrateurs de Martinique vont choisir leurs priorités et décliner les mises en œuvre.

- 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.

Néanmoins, avant de peaufiner nos ambitions, 2020 sera bien sûr une année pleine.

Le Conseil stratégique régional de gestion a déjà posé les bases de la réalisation d'une seconde cartographie régionale des métiers et des compétences. 2020 s'inscrit toujours dans l'accompagnement des publics fragilisés, ainsi que dans la montée en compétence d'agents dans des domaines spécifiques que vous retrouverez dans le présent Plan d'actions régionales.

Le Bureau régional

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'Anfh	p. 06
Financements Anfh	p. 07
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 08
Le film des 10 ans de l'Anfh Martinique	p. 10
Une équipe à votre service	p. 11
Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique 2019	p. 12
Instances CRSG & CT	p. 14
Projet stratégique national 2020 – 2023	p. 15
Les étapes de la mutualisation	p. 16
Démultiplication	p. 17
Journées d'informations régionales	p. 18
La prise en charge de la douleur (30 avril 2020)	p. 19
Calendrier des formations	p. 20
Comment s'inscrire aux formations	p. 22
Accompagner les projets personnels de formation	p. 23
Les chiffres-clés	p. 24

01	Soin / La prise en soin / Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge	p. 25
	<ul style="list-style-type: none"> > Construire ensemble26 > Prise en charge de la douleur - Module 1: Sensibilisation.....27 > Prise en charge de la douleur - Module 2: Perfectionnement28 > Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées29 > La logistique au quotidien30 > Pratiques avancées31 > Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire.....32 > Introduction à la vaccination: éléments de compréhension33 > Repérage, prise en charge des personnes en situation de grande exclusion34 > Prise en charge de la personne âgée à l'hôpital.....35 > Le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine36 	
02	Finances / Administratif et outils de la GRH	p. 37
	<ul style="list-style-type: none"> > Professionnalisation des métiers de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements sanitaires.....38 	
03	Management / Accompagnement aux mutations et aux changements	p. 39
	<ul style="list-style-type: none"> > Agents de la Fonction publique hospitalière et seconde partie de carrière 40 	
04	Relations interpersonnelles / Dimension sociale et environnement	p. 41
	<ul style="list-style-type: none"> > Cycle d'actualisation des connaissances métiers des AS et IDE: <ul style="list-style-type: none"> « Préparer et réussir son entretien de recrutement »42 > Être bien avec soi pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel.....43 > Art Thérapie: un soin complémentaire dans la prise en charge globale du patient.44 > Repérage, orientation et prise en charge des aidants45 > Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement des patients et famille46 	
05	Actions en faveur des publics fragilisés	p. 47
	<ul style="list-style-type: none"> > Ateliers Professionnels Individualisés – API48 	

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 Direccte (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...

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

Événement

Le film des 10 ans de l'Anfh Martinique

L'Anfh est l'organisme collecteur de fonds de formation pour la Fonction publique hospitalière

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est agréée par le ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement des actions collectives ou individuelles.

La délégation Martinique existe depuis 2008. Pour ses 10 ans, elle a réalisé un film, « Le film des 10 ans », retraçant des parcours d'agents ainsi que ceux des présidents qui œuvrent au développement de l'offre de services aux agents et établissements.

À voir sur

www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents



La VAE comme levier d'une carrière



Se réorienter et évoluer grâce au CFP – Congé de formation professionnelle



Tous les dispositifs Anfh pour un développement professionnel optimal



DPC – Développement professionnel continu – et le CESISMA



Les études promotionnelles, un des leviers possibles dans la formation tout au long de la vie



Une montée en compétences et qualifications avec les dispositifs de l'Anfh



ASHQ – AS – IDE... et maintenant pourquoi pas cadre ?



Une formation prise en charge pour « animer » ses compétences en EHPAD

Présentation

Une équipe à votre service

L'Anfh s'est forgée sur trois valeurs structurantes – paritarisme, solidarité et proximité –, son action vise à développer l'égalité d'accès à la formation, au développement des compétences des agents et accompagner les établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux publics. Les administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des 16 délégations régionales pour contribuer au développement des parcours professionnels de plus de 956 000 personnes exerçant plus de deux cents métiers différents. Une délégation régionale à votre service...

Délégué Régional



Laurent VOLCKMANN

> 05 96 42 10 60

Conseillère en formation



Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Conseillère en dispositifs individuels

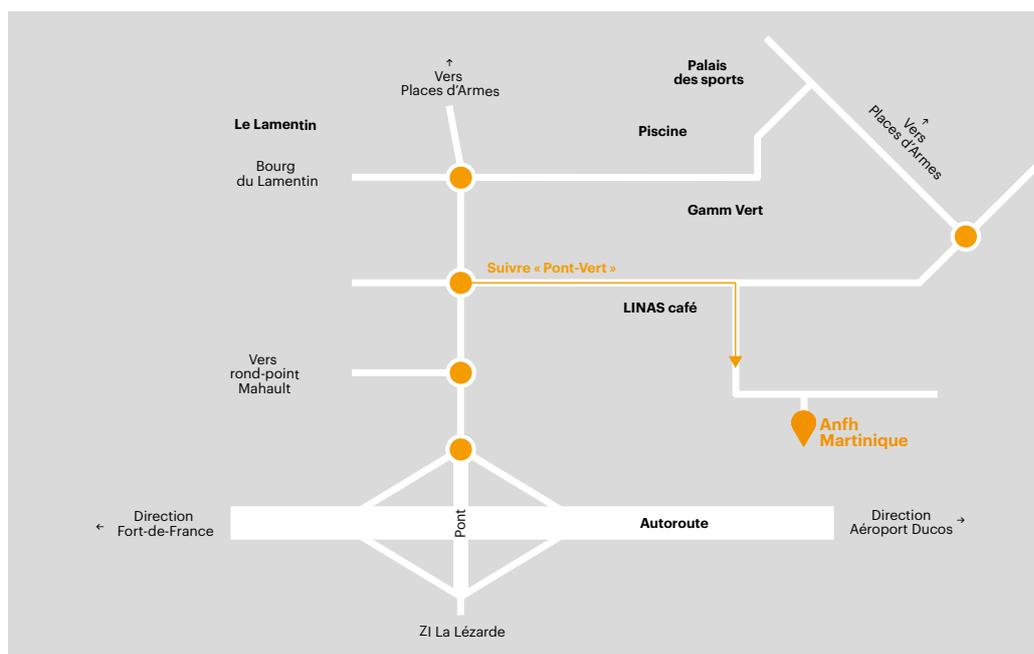


Ghislaine DUMANOIR

> 05 96 42 57 42

Adresse

Anfh Martinique
Immeuble Jamesby
ZI de Manhity
97232 Le Lamentin
Tél.: 05 96 42 10 60
Fax: 05 96 64 61 76
martinique@anhf.fr



Liste des établissements

Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique en 2019

012 C.H.U de Martinique	La Meynard – BP 632	97200 Fort-de-France
015 Centre hospitalier Intercommunal	Vallon - Route de fonds Massacre	97214 Le Lorrain
016 Centre hospitalier Le Marin	Boulevard Allègre	97290 Le Marin
017 Centre Hospitalier Saint-Esprit	Route de Petit Bourg, BP 176	97270 Saint-Esprit
018 Centre hospitalier Romain Blondet	41, rue Eugène Maillard	97212 Saint-Joseph
020 Centre hospitalier Trois-îlets	21, avenue Impératrice Joséphine	97229 Trois-Ilets
022 Centre hospitalier Ernest Wan-Ajouhu	Pointe Courchet	97240 Le François
023 Epdsmm Centre hospitalier Maurice Despinoy	BP 632	97261 Fort-de-France CEDEX
024 Ehpap Les Madrepores	7, rue du docteur Morestin	97217 Les Anses d'Arlet
026 Ehpap Dr Marcel HARDY	Quartier Pointe Lynch, route de Bois Poteau	97231 Le Robert
030 Centre hospitalier Nord Caraïbe	Le prêcheur - Quartier Lajus BP 24	97221 Le Carbet
034 Foyer territorial De l'enfance de Martinique	Quartier rivière l'or	97212 Saint-Joseph



Instances CRSG & CT

Règles de gestion et instances Anfh

L'Anfh régionale est administrée par les membres de deux instances : le Conseil régional stratégique de gestion et le Comité territorial.

Les différentes compétences des instances régionales

CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

- > Décide des orientations régionales du projet stratégique.
- > Décide des plans d'actions régionaux.
- > Détermine les règles générales de prise en charge.
- > Ratifie les plans de formation des établissements.

CT – Comité territorial

- > Décide des prises en charge financières après examen des dossiers Études promotionnelles, Congé de formation professionnelle et Compte personnel de formation.
- > Pour le Congé de formation professionnelle, veille à l'application des priorités, des critères nationaux et des règles générales de prise en charge des dépenses définies (grille CFP).
- > Informe les agents de la décision du Comité territorial.
- > Réalise une activité de veille et d'identification des besoins et des demandes et participe à des commissions d'achats de formation au besoin.
- > Propose au CRSG une politique d'animation régionale.

Projet stratégique national 2020 – 2023

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le Projet stratégique 2020-2023 de l'Anfh s'articule autour de 4 ambitions stratégiques, déclinées en 12 objectifs.

Ambition 1 **Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents**

- > **Objectif 1:** Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2:** Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3:** Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

Ambition 2 **Soutenir les politiques RH des établissements**

- > **Objectif 4:** Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5:** Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6:** Soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7:** Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3 **Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes**

- > **Objectif 8:** Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9:** Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10:** Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

Ambition 4 **Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur**

- > **Objectif 11:** Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12:** Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Les étapes de la mutualisation

01. Plans de formation des établissements

02. Séance de travail avec les établissements

- > Analyse des besoins
 - > Recherche des actions Anfh déjà en cours
 - > Mise en lumière des synergies communes
 - > Réflexion sur les éventuels achats communs
-

03. Identification et sélection des formations à mutualiser

04. Rédaction des cahiers des charges

05. L'Anfh achète pour vous...

...et organise des commissions d'achat dans lesquelles les responsables des formations continues sélectionnent les organismes de formation

06. Mise en œuvre

- > Actions « mono » établissement
- > Actions coordonnées régionales (multi-établissement)
- > Actions de formation régionales (financement Anfh)

Démultiplication

Toutes les formations des plans d'actions des délégations régionales font l'objet d'une procédure d'achat menée par l'Anfh. Elles sont disponibles dans l'offre Anfh, par une convention formalisée avec le ou les organisme(s) de formation (OF) retenu(s) pour une durée de 1 an renouvelable 3 fois par tacite reconduction, et donc «démultiplicables» dans ce délai. Le principe de la démultiplication permet aux établissements adhérents de reconduire, sur leur plan de formation, une ou plusieurs actions (AFR, AFN, ACR, ACN)*, par simple «bon de commande».

Comment ?

1. Contacter l'Anfh Martinique

pour connaître le bilan de l'évaluation, les coordonnées de l'organisme de formation, les coûts et la date de fin de convention.

2. Contacter l'organisme de formation

pour définir les aspects logistiques : planning, lieu, etc.

3. **Contacteur l'Anfh** qui vous enverra un bon de commande pré-rempli.

4. **Réceptionner, compléter, faire signer** ce bon de commande par votre ordonnateur **puis le retourner à l'Anfh.**

5. **Signature du bon de commande** à la délégation par le président ou délégué régional, **puis envoi d'une copie à l'OF, qui le retournera signé à son tour.**

La formation ne peut débuter qu'une fois que le bon de commande est signé par les trois parties et en possession de l'Anfh.

L'Anfh:

- > se charge de saisir l'action de formation pour les démultiplications multi-établissements ;
- > réceptionne les émargements et factures pour règlement ainsi qu'une copie des évaluations de fin de session.

Le ou les établissement(s):

- > vérifie(nt) que l'organisme a respecté les conditions contractuelles en ce qui concerne les évaluations et la remise d'attestations de formation nominatives.

AFR: Actions de formation régionales

- > Proposées et financées en région par l'Anfh .

AFN: Actions de formation nationales

- > Formations proposées et financées par le siège de l'Anfh.

ACR: Actions coordonnées régionales

- > Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissements(s) puis démultipliées sur le plan de formation de ces derniers.

ACN: Actions coordonnées nationales

- > Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

Des problématiques régionales au cœur de la réflexion

Journées d'informations régionales

Les thèmes des journées d'information sont arrêtés par les instances régionales de l'Anfh. Ils abordent l'actualité et les grands débats du secteur sanitaire, médico-social et social public sous l'angle des ressources humaines et de la formation professionnelle. Les frais sont pris en charge par les fonds mutualisés collectés par l'Anfh. Pour participer aux journées d'information régionales merci de vous rapprocher du service de formation continue et/ou de la GRH de votre établissement qui transmettra la liste des participants à l'Anfh un mois avant la journée.

Rappel 2008-2018

2008

18 novembre

La réforme de la formation dans la fonction publique hospitalière

2009

13 novembre

La gestion prévisionnelle des métiers et de compétences, pour qui, quand, et comment ?

2010

16 juin

Hôpital patients, santé territoire, appréhender la loi HPST

2011

26 mai

Les grands défis du vieillissement

27 et 28 octobre

« La crise dans tous ses états » gestion des risques majeurs

2012

27 avril

Les risques psychosociaux

29 juin

Journée de lancement du guide « gestion des risques »

2013

26 février

Le développement professionnel continu

25 avril

Changement de carrière

2014

1^{er} avril

La recherche en soin

25 avril

Changer votre regard sur le handicap

2015

19 et 20 mars

La recherche en soin

23 avril

La prise en charge globale de la personne âgée

29 octobre

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière

2016

26 avril

Changer de regard sur les usagers : droits et postures

2017

26 avril

Donner du sens à son métier

13 juin

La loi santé, le décret GHT et ses impacts

2018

26 avril

Les métiers de la coordination

2019

25 avril

Sport et santé

19 et 20 septembre

CPF : compte personnel de formation

La prise en charge de la douleur (30 avril 2020)

La prise en charge de la douleur fait partie intégrante de la démarche de soins et est, à juste titre, un des axes explorés dans le cadre de la certification. La sensibilisation de l'ensemble du personnel dans ce domaine est donc une nécessité. Prendre en considération la douleur, la souffrance de chaque usager pour une meilleure prise en charge et par conséquent un meilleur confort et une qualité de vie et de fin de vie.

Les questions qui y seront abordées:

- > Quelles sont les sources de la douleur physique et morale ?
- > Quelles sont les différentes manifestations de la douleur ?
- > Quel est le rôle de chacun dans la prise en charge ?
- > Quels sont les différents outils existants d'évaluation ?
- > (...)

Calendrier des formations

JANVIER		FÉVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUN		
M	1 Jour de l'An	S	1	D	1	M	1	Seconde partie de carrière G2	V	1 Fête du Travail	L	1 Pentecôte
J	2	D	2	L	2	J	2		S	2 API	M	2
V	3	L	3	M	3	V	3		D	3	M	3
S	4	M	4	M	4	S	4		L	4 Préparer son entretien G1	J	4
D	5	M	5	J	5	D	5		M	5 Multi plus	V	5
L	6	J	6	V	6	L	6	Art thérapie	M	6 Préparer son entretien G2	S	6
M	7	V	7	S	7	M	7	API	J	7	D	7
M	8	S	8	D	8	M	8		V	8 Armistice 1945	L	8
J	9	D	9	L	9	J	9	Multi plus	S	9	M	9
V	10	L	10	M	10	V	10	10 Vendredi Saint	D	10	M	10
S	11	M	11	M	11	S	11		L	11	J	11
D	12	M	12	J	12	D	12	12 Dimanche Pâques	M	12	V	12
L	13	J	13	V	13	L	13	13 Lundi de Pâques	M	13	S	13
M	14	V	14	S	14	M	14		J	14	D	14
M	15	S	15	D	15	M	15		V	15	L	15
J	16	D	16	L	16	J	16	Pratiques avancées G1	S	16	M	16
V	17	L	17	M	17	V	17		D	17	M	17
S	18	M	18	M	18	S	18	Pratiques avancées G2	L	18	J	18
D	19	M	19	J	19	D	19		M	19	V	19
L	20	J	20	V	20	L	20	IPA Direction / OS	M	20	S	20
M	21	V	21	S	21	M	21	Place de chacun AFN	J	21	D	21
M	22	S	22	D	22	M	22		V	22	L	22
J	23	D	23	L	23	J	23	Prise en charge de la douleur Pub 1	S	23	M	23
V	24	L	24 Lundi Gras	M	24	V	24	API	D	24	M	24
S	25	M	25 Mardi Gras	M	25	S	25		L	25	J	25
D	26	M	26 Cendres	J	26	D	26	Être bien avec soi G1 LEVEL UP	M	26	V	26
L	27	J	27	V	27	L	27	Prise en charge de la douleur Pub 2	M	27	S	27
M	28	V	28	S	28	M	28	API	J	28	D	28
M	29	S	29	D	29	M	29		V	29	L	29
J	30			L	30	J	30	Journées d'Information régionale	S	30	M	30
V	31			M	31				D	31		

Légende

- Le soin / la prise en soin / les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge
- Finances / Administratif et outils de la GRH
- Actions en faveur des publics fragilisés en difficultés
- Management / Accompagnement aux mutations et aux changements
- Relations Interpersonnelles dimension sociale et environnement
- Fermeture Anfh
- Journées d'informations Régionale - 30 avril : La prise en charge de la douleur
- Séminaire des instances

JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DÉCEMBRE				
M	1 27	S	1	M	1	J	1 40	Commission CT	D	1	Toussaint	M	1	
J	2	D	2	M	2 36	V	2		L	2	Défunts	M	2 49	
V	3	L	3	J	3	S	3		M	3		J	3 CRSG	
S	4	M	4	V	4	D	4		M	4		V	4	
D	5	M	5 32	S	5	L	5	API	J	5 45	Multi plus	S	5	
L	6	J	6	D	6	M	6		V	6		D	6	
M	7	V	7	L	7	M	7		S	7		L	7	
M	8 28	S	8	M	8	J	8 41	Séminaire des instances	D	8		M	8 CT	API
J	9	D	9	M	9 37	V	9		L	9	API	M	9 50	Multi plus
V	10	L	10	J	10	S	10		M	10		J	10	
S	11	M	11	V	11	D	11		M	11	11 Armistice 1918	V	11	
D	12	M	12 33	S	12	L	12	Prise en charge de la douleur Pub 1	J	12 46		S	12	
L	13 Fermeture Anfh	J	13	D	13	M	13		V	13		D	13	
M	14 Fête Nat.	V	14	L	14	M	14 42	Prise en charge de la douleur Pub 2	S	14		L	14	
M	15 29	S	15 15 Assomp.	M	15	J	15		D	15		M	15	
J	16 30	D	16	M	16 38	V	16		L	16		M	16 51	
V	17	L	17 BR	J	17	S	17		M	17	BR	J	17	
S	18	M	18	V	18	D	18		M	18		V	18	
D	19	M	19 34	S	19	L	19		J	19 47		S	19	
L	20	J	20	D	20	M	20	API	V	20		D	20	
M	21	V	21	L	21	M	21		S	21		L	21	
M	22 30	S	22	M	22	J	22 43	API	D	22		M	22	
J	23	D	23	M	23 39	V	23		L	23		M	23 52	
V	24	L	24	J	24	S	24		M	24	API	J	24	
S	25	M	25	V	25	D	25		M	25		V	25 Noël	
D	26	M	26 35	S	26	L	26		J	26 48		S	26	
L	27	J	27	D	27	M	27		V	27		D	27	
M	28	V	28	L	28	M	28 44		S	28		L	28	
M	29 31	S	29	M	29	J	29		D	29		M	29	
J	30	D	30	M	30	V	30		L	30		M	30 53	
V	31	L	31			S	31					J	31	

● Semaines dans l'année
 ☐ Vacances scolaires
 ☐ Multi plus

☐ Commissions
 - Jeudi 26 mars 2019 : dossiers à remettre le 12 février
 - Jeudi 18 juin 2019 : dossiers à remettre le 4 mai
 - Jeudi 1 octobre : dossiers à remettre le 19 août
 - Mardi 8 décembre 2019 : dossiers à remettre le 22 octobre

■ Date limite de dépôt des dossiers de la commission Anfh

Comment s'inscrire aux formations ?

Informations aux agents

Vous êtes agent de la Fonction publique hospitalière et une formation du Plan d'actions régionales Anfh vous intéresse :

1.

Il convient de vous rapprocher de votre service de formation continue et/ou de votre supérieur hiérarchique pour notifier votre souhait.

2.

Une sélection est faite en fonction de la validation du supérieur hiérarchique et/ou du service de formation continue, en tenant compte des places disponibles.

3.

Le service de formation nous transmet le bulletin d'inscription dûment signé du responsable d'établissement.

4.

Après la date limite d'inscription, une fois les groupes constitués, l'Anfh Martinique transmet une convocation nominative au service de formation de chaque établissement, qui sera ensuite transmise à chaque participant.

Informations aux services de formation continue

Toutes les actions de formation de l'année, validées par les instances de l'Anfh, figurent sur le présent Plan d'actions régionales. Ainsi nous vous invitons à le consulter régulièrement. Votre service de formation doit nous faire parvenir le bulletin d'inscription par mail ou par fax impérativement avant la date limite d'inscription.

—
> Fax : 05 96 64 61 76 /
Mail : ma.ginape@Anfh.fr – g.dumanoir@Anfh.fr

Plusieurs types de formation possibles

AFR : Actions de formation régionales – Proposées et financées en région par l'Anfh.

AFN : Actions de formation nationales – Formations proposées et financées par le siège de l'ANFH.

ACR : Actions coordonnées régionales – Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissement(s) puis démultipliées sur le Plan de formation de ces derniers.

ACN : Actions coordonnées nationales – Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

ARA : Action réactivité actualité.

Accompagner les projets personnels de formation

Les Études promotionnelles – EP

Les Études promotionnelles sont des formations permettant l'accès à des diplômes du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

La Validation des acquis de l'expérience – VAE

La 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.

Les titres et diplômes accessibles via la VAE sont répertoriés par le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et consultables sur www.cncp.gouv.fr.

Le Congé de formation professionnelle – CFP

Le CFP propose aux agents de la Fonction publique hospitalière de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir le champ culturel, la vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Les EP ne sont pas prioritaires dans le CFP.

Les dossiers d'Études promotionnelles et de Congé de formation professionnelle doivent parvenir en délégation un mois franc avant les commissions. L'établissement dispose également d'un mois pour instruire les dossiers.

Le Bilan de compétences – BC

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

Le Compte personnel de formation – CPF (ex. DIF)

Au cours de cette année 2018 l'Anfh accompagnera les établissements et les agents dans la mise en œuvre du Compte personnel de formation.

Le CPF se compose du CPA – Compte personnel d'activité et du CEC – Compte d'engagement citoyen.

Le CPF remplace le compte de formation DIF (Droit individuel à la formation) depuis le 1^{er} janvier 2015 pour les salariés du secteur privé. Il prend effet au 1^{er} janvier 2017 pour les agents de la Fonction publique.

Les heures cumulées sur le compte DIF sont transférables sur le compte CPF.

Les heures CPF peuvent être utilisées uniquement pour une formation éligible au CPF. Il n'y a pas de fonds dédié à ce dispositif.

Pour suivre son compte et ses formations faites dans ce cadre il convient de créer en amont son espace personnel : www.moncompteformation.gouv.fr

Ne pas confondre le CPF avec le CFP.

Le CFP est le Congé de formation professionnelle, projet de formation individuel de l'agent, financé par l'Anfh après validation de la commission concernée. L'établissement donne son accord sur l'autorisation d'absence.

Le CPF est le Compte personnel de formation. Il représente le cumul d'heures de formation qui peut être utilisé par l'agent qui souhaite se former. À l'initiative de l'agent le projet est présenté à l'établissement, qui donne son accord sur l'action souhaitée. L'établissement et l'Anfh recherchent ensuite les meilleurs financements.

BC – VAE – CFP > Rapprochez-vous de Mme DUMANOIR pour un rendez-vous : g.dumanoir@Anfh.fr ou 05 96 42 57 42 / 05 96 42 10 60

Dates des commissions pour l'année 2020

26 mars, 18 juin, 1^{er} octobre, 8 décembre

Les chiffres-clés Martinique



12

Établissements adhérents
à l'Anfh Martinique

Adhérents

100%

D'établissements adhérents
au 2,1% – Plan de formation

Soit 100% des agents de la FPH de la région



39,1%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

8592 K€

Collectés en 2018

Répartition :

5558 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

28 Dossiers VAE en cours de financement*

91 Bilans de compétences financés*

180 Études promotionnelles financées**

6027 K€ 2,1% – Plan de formation

1744 K€ 0,6% – Fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

581 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

240 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

Axe 1

Soin / La prise en soin / Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

› Construire ensemble 20AFR01S.....	26
› Prise en charge de la douleur - Module 1: Sensibilisation 20AFR02S	27
› Prise en charge de la douleur - Module 2: Perfectionnement 20AFR02S.....	28
› Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées 20AFR03S.....	29
› La logistique au quotidien 20AFR04S.....	30
› Pratiques avancées 20AFR05S.....	31
› Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire 20AFN06S.....	32
› Introduction à la vaccination: éléments de compréhension 20AFN07S.....	33
› Repérage, prise en charge des personnes en situation de grande exclusion 20AFN08S.....	34
› Prise en charge de la personne âgée à l'hôpital 20AFN09S.....	35
› Le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine 20AFN10S	36

Formations pour lesquelles les conventions sont encore en cours pour cet axe :

- › Les droits des usagers | AFR 2017 à 2020
- › Attitude et comportement liés à la maltraitance:
où, comment, pourquoi... commence-t-elle? | AFR 2017 à 2020
- › Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet
d'une technique invasive | AFN 2017 à 2020
- › Diplôme universitaire de Coordination des parcours de santé | AFR 2017 à 2020
- › Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes – PMP
AFN 2018 à 2021
- › Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies
neurodégénératives (en établissement de santé et en EHPAD) | AFN 2018 à 2021
- › Prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)
AFN 2018 à 2021
- › Soins de support en cancérologie | AFN 2018 à 2021
- › Comment optimiser la prise en charge de la personne âgée avec les familles?
AFR 2019 à 2022
- › Art thérapie: un soin complémentaire dans la prise en charge globale du patient
AFR 2019 à 2022
- › Diplôme universitaire Gériatrie | AFR 2019 à 2022
- › Les directives anticipées, garantir la volonté du patient | AFR 2019 à 2022
- › Master 2 Éthique | AFR 2019 à 2022
- › Violences sexistes et sexuelles au travail:
repérer, prendre en charge et orienter les victimes | AFN 2019 à 2022
- › Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage
et prise en charge des victimes | AFN 2019 à 2022
- › La relation patient soignant à l'ère du digital:
la santé connectée | AFN 2019 à 2022
- › Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux
en EHPAD | AFN 2019 à 2022

20AFR01S

Public

Les groupes pourront être constitués suivant deux types de publics.
Public 1: personnels non médicaux, toutes filières (cas impactant de nombreuses filières).
Public 2: filière soin et médicotechnique, personnels médicaux et non médicaux (cas au sein de services soignants).

Organisé par

Nonaka Conseil

Lieu & dates

Groupe 1

Les 25 et 26 mai 2020

Public 1

Le Lamentin – Anfh
Martinique

Groupe 2

Les 27 et 28 mai 2020

Public 2

Le Lamentin

Anfh Martinique

Construire ensemble

Contexte

Les Centres hospitaliers se doivent de prodiguer des soins de qualité. Néanmoins, la réussite d'une prise en charge est impactée par la totalité de la production des services de l'établissement. Chaque professionnel s'inscrit dans une compétence collective dont il est à la fois l'acteur et le garant.

Grâce à une meilleure compréhension des contraintes et marges de manœuvre de chaque secteur hospitalier, l'implication des professionnels et le sens qu'ils donnent à l'exercice de leur métier s'en trouvent accrus.

Toutefois, l'approche « académique » et théorique n'est pas toujours le meilleur moyen d'entrevoir les imbrications de chaque corps/secteur/fonction/métier sur la qualité globale de la prise en charge et des soins.

Une approche exclusivement fondée sur des cas réels de dysfonctionnement, comme des événements indésirables détaillés, doit permettre à chacun de s'impliquer dans la production de son établissement pour concourir à une meilleure qualité des soins.

Objectifs

- > Comprendre que tous les secteurs concourent au soin.
- > Connaître les aspects juridiques en lien avec les différents corps.
- > Appréhender l'impact de la planification entre les différents secteurs et/ou services.
- > Comprendre la gestion des ressources et leurs interdépendances : temporelles, humaines et financières.
- > Jauger les incidences sur la T2A.
- > Évaluer les impacts et les incidences de dysfonctionnements types sur la qualité et la sécurité des soins, la bientraitance...
- > Apprécier les résultats suivant les stratégies individuelles et collectives.
- > Résoudre (théoriquement) les dysfonctionnements le plus en amont possible.

20AFR02S

Public

AS, ASH, autres agents non sensibilisés à la prise en charge de la douleur

Organisé par

Formavenir
Performances

Lieu & dates

Groupe 1

Les 23 et 24 avril 2020

Le Lamentin

Anfh Martinique

Prise en charge de la douleur - Module 1 : Sensibilisation

Contexte

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

Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire a en effet une place bien particulière et un rôle à tenir quant à la prévention, au repérage, à l'évaluation, à la transmission, et au traitement de la douleur.

Objectifs

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

20AFR02S

Public

IDE et personnes souhaitant perfectionner leurs connaissances et leurs pratiques.

Organisé par

Formavenir Performances

Lieu & dates

Groupe 1

Les 27 et 28 avril 2020

+ 1 jour à programmer ultérieurement

Le Lamentin

Anfh Martinique

Prise en charge de la douleur - Module 2: Perfectionnement

Contexte

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

Objectifs

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

1

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

2

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

3

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

20AFR03S

Public

AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine.

Organisé par

IFSO

Prise en charge de la dénutrition des personnes âgées

Contexte

Avec l'âge, plusieurs facteurs vont influencer sur la façon de s'alimenter : la baisse ou la perte d'appétit, des modifications métaboliques voire des facteurs environnementaux ou pathologiques. La fréquente baisse de la consommation alimentaire qui en résulte peut fragiliser la personne âgée et entraîner une dénutrition. Elle se traduit par un affaiblissement musculaire (perte d'autonomie, risque de chutes, de fractures...), une altération de l'état général (amaigrissement, fatigue, anémie, asthénie...), des retards ou troubles de la cicatrisation, des risques d'escarres, une baisse des défenses immunitaires (risques d'infections, diminution de l'efficacité des traitements), une hospitalisation et une augmentation de la mortalité. Il est donc essentiel d'identifier les situations à risque et de s'interroger sur les moyens de prévention. Il est également primordial d'envisager l'accompagnement et l'aide au repas de manière personnalisée, vigilante et bienveillante. Le temps du repas constitue donc un moment privilégié et essentiel de sociabilité, de convivialité. L'alimentation n'est-elle pas un plaisir de la vie ?

Objectifs

- > Identifier l'impact du vieillissement et l'entrée en institution sur l'alimentation de la personne âgée.
- > Mettre en œuvre des actions pour préserver l'équilibre alimentaire et prévenir la dénutrition pour les personnes âgées accueillies en institution.
- > Permettre aux personnes âgées de bénéficier d'un temps de repas qui associe le plaisir, la convivialité et la prévention de la dénutrition.

20AFR04S

Public

Agents exerçants les métiers de la logistique (tous grades confondus).

Les groupes seront constitués par niveau d'expérience.

Organisé par

ConFor PME

Lieu & dates

Groupe 1

Les 12 et 13 mai 2020

Niveau débutant

Le Lamentin – Anfh

Martinique

Groupe 2

Les 14 et 15 mai 2020

Niveau intermédiaire

Le Lamentin – Anfh

Martinique

Groupe 3

Les 18 et 19 mai 2020

Niveau expert

Le Lamentin

Anfh Martinique

La logistique au quotidien

Contexte

Par leur transversalité, les services logistiques sont des services essentiels au bon fonctionnement de l'établissement, des coopérations et/ou des Groupements hospitaliers de territoires (GHT). La professionnalisation de ce secteur contribue à la qualité et à la sécurité des soins.

Objectifs

- > Identifier son positionnement dans l'établissement et le sens de sa fonction.
- > Intégrer et mettre en œuvre la relation « client/fournisseur ».
- > Participer à la démarche qualité du service de façon à contribuer à la qualité des soins.
- > Être impliqué et valoriser le travail fourni par le service logistique.
- > Participer à l'évaluation de la performance du service.

20AFR05S

Public

1. IDE et cadres paramédicaux.
2. Directeur/OS

Organisé par

CESIFORM

Lieu & dates

Groupe 1

Public 1

16 et 17 mars 2020

Le Lamentin Anfh

Martinique

Groupe 2

Public 1

18 et 19 mars 2020

Le Lamentin Anfh

Martinique

Groupe 3

Public 2

20 mars 2020

Le Lamentin

Anfh Martinique

Pratiques avancées

Contexte

La loi de modernisation de notre système de santé pose le cadre juridique de la pratique avancée. En France, Le choix a été fait de la déployer au sein d'une équipe, en commençant par les infirmiers.

Au sein du cadre réglementaire porté par les décrets et arrêtés (2018, 2019), il paraît important :

- > de sensibiliser les infirmiers et cadres paramédicaux sur les impacts de la mise en œuvre de ce nouveau métier tant à l'hôpital qu'en ville;
- > de connaître la réglementation, les domaines de santé concernés et les limites d'exercice des IPA.

Objectifs

- > S'informer sur les modalités de formation et d'exercice de ce nouveau métier, les textes réglementaires et les filières concernées.
- > Comprendre la place que prendra demain l'IPA dans l'organisation des soins et dans le parcours de santé de l'utilisateur.
- > Identifier la plus-value pour les patients et les professionnels de santé.
- > Évaluer l'impact de ce nouveau métier sur la dynamique de l'équipe soignante et comprendre les modifications des interactions en termes de collaboration (IDE/IPA, cadre paramédical/IPA...).

20AFN06S

Public

Formation pluri-professionnelle de préférence, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aides-soignants, sages-femmes.

Organisé par

En cours de consultation

Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire

Contexte

Le plan national de santé publique « priorité prévention » et la feuille de route, à trois ans de la stratégie nationale de santé sexuelle, ont fait de la prévention et de la promotion dans le domaine de la santé sexuelle des enjeux majeurs dans une approche populationnelle tout au long de la vie.

La stratégie nationale de santé sexuelle (SNSS) s'inscrit en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé. Elle propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du sida d'ici 2030.

La feuille de route santé sexuelle inclut les actions de mise en œuvre de la stratégie nationale de santé sexuelle d'ici 2020. Dans son premier axe (Améliorer l'information et la formation dans le domaine de la santé sexuelle), elle a inscrit comme action n°2 « Former les professionnels de santé à la santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire ».

Objectifs

- > Améliorer la connaissance des professionnels de santé, notamment de 1^{er} recours, sur les caractéristiques et les besoins spécifiques des populations cibles, notamment les cumuls d'addiction, et sur les modalités de communication relative à la sexualité, telle que la « brève communication ».
- > Former les professionnels sur les différents outils de la prévention diversifiée.
- > Lutter contre les inégalités sociales, les discriminations dans le champ de la santé sexuelle, les préjugés persistants et les incompréhensions liées à la diversité culturelle, sociale ou sexuelle ; et favoriser la parole de l'utilisateur et l'échange dans la relation avec le professionnel qui l'accueille et le suit.
- > Faire évoluer les représentations des professionnels de santé vis à vis de la sexualité et des outils de la santé reproductive (contraception, IVG, prévention de la fertilité) ;

20AFN07S**Public**

Ensemble des intervenants du secteur sanitaire et médico-social.

Organisé par

En cours de consultation

Introduction à la vaccination : éléments de compréhension

Contexte

La couverture vaccinale (CV) des professionnels de santé (PS) est quasi-optimale concernant les vaccinations obligatoires, mais elle est plus faible pour les vaccinations recommandées. La CV modérée des PS pour les vaccinations recommandées peut s'expliquer par la présence d'une hésitation vaccinale dont les déterminants sont principalement des conceptions erronées concernant le risque de maladie ou l'efficacité et la sécurité des vaccins. Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur CV, en particulier pour les maladies à très fort potentiel de transmission, mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

Objectif principal

Promouvoir la vaccination des professionnels considérés conformément aux recommandations du calendrier des vaccinations et ainsi favoriser la vaccination des usagers dont ils ont la charge.

Objectifs secondaires

- > Connaître les principes de la vaccination et son efficacité sur la prévention de maladies à prévention vaccinale.
- > Lutter contre les préjugés et les rumeurs relatives à la vaccination.
- > Connaître le dispositif de pharmacovigilance.
- > Maîtriser la communication, en particulier les techniques d'entretien motivationnel.

20AFN08S

Public

Professions médicales, cadres de santé ou autres professionnels des secteurs sanitaires, susceptibles d'intervenir auprès des populations précaires et des femmes enceintes (médecins généralistes ou spécialistes, obstétriciens et sages-femmes, psychiatres, étudiants de ces disciplines, infirmiers et toute autre profession du secteur sanitaire et hospitalier)/

Organisé par

En cours de consultation

Repérage, prise en charge des personnes en situation de grande exclusion

Contexte

La précarité croissante touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soin des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics. La stratégie nationale de santé 2018-2022 met en exergue des thématiques prioritaires en soutenant les projets d'insertion dans le logement, les méthodes de pair-aidance, les dispositifs d'« aller vers », ainsi qu'une meilleure connaissance du milieu sanitaire par les professionnels sociaux et médico-sociaux : dispositions spécifiques à la politique de santé de l'enfant, de l'adolescent, du jeune, dispositions spécifiques à l'Outre-mer. Les ARS pilotent les Programmes régionaux pour l'accès à la prévention et aux soins (PRAPS) qui déploient ces orientations.

Objectifs

- > Permettre aux acteurs de la santé d'appréhender les phénomènes sanitaires associés à la précarité, de mieux connaître les parcours des personnes en situation de précarité.
- > Renforcer leur connaissance des structures sanitaires, médicosociales et sociales : comprendre et se familiariser avec les dispositifs et les outils disponibles pour l'accompagnement des personnes en situation de précarité et leur coordination.
- > Échanger des pratiques de terrain et des savoirs pour une approche pluriprofessionnelle des populations, favorisant l'amélioration des pratiques et le décloisonnement des équipes.

20AFN09S

Public

IDE, sage-femme,
manipulateur radio,
médecins, aide-soignant,
AMP,
(Tous professionnels inscrits
dans ce type
de prise en charge)

Organisé par

En cours de consultation

Prise en charge de la personne âgée à l'hôpital

Contexte

Aujourd'hui, la France compte 1,5 million de personnes de 85 ans et plus. À l'horizon 2050, elles seront 4,8 millions, ce qui donne la mesure des enjeux du secteur et du défi que représentent le vieillissement de la population et le besoin de prise en charge des personnes âgées dans toutes ses dimensions et dans toute son ampleur.

Or les constats issus de la **Concertation grand âge et autonomie** soulignent que l'hôpital peut être un facteur d'aggravation de la perte d'autonomie et qu'il est nécessaire de changer un certain nombre de pratiques au sein des établissements de santé pour réduire les risques liés à l'hospitalisation.

La formation des professionnels à la prise en charge des personnes âgées à l'hôpital constitue à ce titre un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

Objectifs

L'objectif de la formation est de mettre en place un plan d'action en termes de sensibilisation, d'acculturation et de mise à niveau des connaissances et des compétences. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des organisations et des pratiques au quotidien, par une meilleure appréhension des risques liés aux séjours hospitaliers en termes de perturbation et d'impacts négatifs pour les personnes âgées, et par une meilleure prise en compte des actions nécessaires notamment de prévention de la perte d'autonomie, de qualité de la prise en charge et des soins, ainsi que de soutien aux aidants.

Cette action de formation des acteurs doit contribuer à la nécessaire transformation de l'hôpital pour corriger les effets délétères encore observés et garantir un lieu de soins adapté à la personne âgée, en lien avec l'ensemble des acteurs internes et externes.

20AFN10S

Public

IDE, sages-femmes, manipulateurs radio, médecins, aides-soignants, AMP (tous professionnels inscrits dans ce type de prise en charge).

Organisé par

En cours de consultation

Le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine

Contexte

Travailler dans la cadre de la télémédecine questionne la posture, le rôle d'accompagnement des professionnels auprès des patients ainsi que les nouvelles modalités de travail dans des équipes pluriprofessionnelles sur des sites distincts.

Objectifs

Mieux connaître le cadre de la télémédecine (périmètre, réglementation, expériences déjà menées, identitovigilance, sécurité des données, traçabilité des actes...).

Adopter une posture professionnelle en télémédecine :

- > adapter son accompagnement des patients dans le cadre d'une consultation de télémédecine (devenir un acteur agile, un guide pour le patient, apprendre à se rassurer soi-même, rassurer les patients, expliquer la démarche...);
- > penser et organiser son action au regard des nouveaux équipements à utiliser lors d'une consultation et être en mesure de réaliser une consultation dans de bonnes conditions;
- > assurer la sécurisation de la transmission (aspect réglementaire, connaître ce qui peut être dit...);
- > s'inscrire dans une forme différente de travail en équipe pluriprofessionnelle (à distance et en présentiel).

Axe 2

Finances / Administratif et outils de la GRH

- Professionnalisation des métiers de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements sanitaires | 20AFN11F **38**

Formations pour lesquelles les conventions sont encore en cours pour cet axe:

- Les fondamentaux de la V2014 | AFR 2017 à 2020
- Action pour les services de formation continue d'un GHT: | AFN 2018 à 2021
 - Module 1 - Élaboration plan de formation
 - Module 2 - Animer une coordination GHT
- Coordination de la formation continue au sein d'un GHT | AFN 2018 à 2021
- Optimiser votre codage PATHOS ET GIR: un véritable enjeu financier en EHPAD | AFN 2019 à 2022

20AFN11F**Public**

Les profils attendus sont les acteurs de la chaîne AFR, quelle que soit leur catégorie statutaire et professionnelle.

La participation à cette formation n'exige pas de prérequis.

Organisé par

En cours de consultation

Professionnalisation des métiers de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements sanitaires

Contexte

Les actions de transformation et de simplification de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements de santé conduisent, dans un contexte de virage numérique, à faire évoluer les activités réalisées par les équipes administratives hospitalières tout au long de la chaîne (premier contact d'un patient, gestion du dossier administratif créé, prépaiement, valorisation ou émission des factures à l'Assurance maladie obligatoire et à une ou plusieurs complémentaires du patient, voire d'un autre tiers, en appliquant des règles dont la clarté et la simplicité sont a minima perfectibles). Il s'agit donc de permettre aux personnels concernés d'actualiser leurs connaissances et d'adapter leurs méthodes de travail. Cette adaptation ne peut s'envisager sans une réflexion sur les métiers, sur le niveau d'expertise requis et sur le management d'équipe.

Objectifs

Concrètement cette action vise à outiller les directions des affaires financières et de la clientèle pour faire évoluer les compétences des agents en leur procurant :

- > les bases réglementaires, organisationnelles et opérationnelles des différentes étapes renouvelées de la chaîne AFR ;
- > les principes de la communication relationnelle et de la gestion des conflits ;
- > la maîtrise des outils bureautiques de base nécessaires à la réalisation de leur activité ;
- > les bases nécessaires à l'évolution vers une fonction d'encadrement.

Associant plusieurs établissements à chaque session, la formation sera également l'occasion d'échanges inter-établissements, créant ainsi une dynamique de partage et d'harmonisation des pratiques entre professionnels de la chaîne AFR dans une logique de réseaux ou de communautés de pratiques.

Axe 3

Management / Accompagnement aux mutations et aux changements

- › Agents de la Fonction publique hospitalière et seconde partie de carrière | 20AFR12M..... 40

Formations pour lesquelles les conventions sont encore en cours pour cet axe :

- › De la gestion du personnel au management des ressources humaines | AFR 2017 à 2020
- › Être tuteur de stage : optimiser les compétences tuteurs de stagiaires paramédicaux | AFR 2017 à 2020
- › Coopération et complémentarité territoriales | AFN 2017 à 2020
- › Repérer et améliorer son leadership | AFR 2017 à 2020
- › Accompagnement collectif et individuel à la poursuite de la mise en place de la GPMC | AFR 2017 à 2020
- › Le service des ressources humaines au sein de l'établissement | AFR 2017 à 2020
- › Co-développement - Approche de résolution de cas concrets entre pairs | AFR 2017 à 2021
- › La reconnaissance au travail : attitude réflexive et constructive | AFR 2017 à 2021
- › Comment intégrer les nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation et déterminer | AFN 2018 à 2021
- › La reconnaissance au travail : attitude réflexive et constructive | AFR 2019 à 2022
- › Manager à l'échelle du GHT | AFN 2019 à 2022

20AFR12M**Public**

Agents âgés de plus de 45 ans

Organisé par

IRFOCOP

Lieu & dates**Groupe 1**

30 et 31 mars 2020

Groupe 2

1^{er} au 2 avril 2020

Anfh Martinique

Agents de la Fonction publique hospitalière et seconde partie de carrière

Contexte

Notre cartographie régionale des métiers et des compétences de 2016 nous renseigne sur la population active dans la FPH en Martinique : 58 % des agents sont en seconde partie de carrière (plus de 45 ans). Avec un âge médian de 46,8 ans, soit plus de 4,7 points au-dessus de la moyenne nationale, la région Martinique s'annonce comme l'un des départements les plus « vieux » de France d'ici quelques années. Nous pouvons noter que dans certains corps de métiers il y a 80 % de plus de 45 ans.

- > De nombreux changements au niveau législatif, organisationnel, technologique et structurel induisent un sentiment de perte de repères pour certains agents.
- > En deuxième partie de carrière des facteurs peuvent provoquer une perte de sens chez certains agents, notamment l'usure professionnelle « naturelle, psychologique, physique ». Dans un contexte sociétal difficile et même avec un seuil de compétences atteint, les perspectives d'évolution sont encore envisageables. Tout ce contexte crée des périodes de remise en question. L'Anfh met en place cette formation afin de les transformer en opportunités professionnelles et/ou épanouissement personnel.

Objectifs

- > Appréhender et accepter les principes du changement.
- > Comprendre les différents dispositifs paraprofessionnels pour valoriser et mobiliser ses compétences en vue d'un meilleur épanouissement (formateur, VAE, valoriser les compétences cachées, devenir tuteur...).
- > Identifier les leviers qui peuvent aider l'agent à construire sa seconde partie de carrière (BC, Conseil en évolution professionnelle, reconversion professionnelle...).
- > Comprendre les mutations de la société et la nécessaire adaptation.

Axe 4

Relations interpersonnelles / Dimension sociale et environnement

- › Cycle d'actualisation des connaissances métiers des AS et IDE :
« Préparer et réussir son entretien de recrutement » | 20AFR13R **42**
- › Être bien avec soi pour être bien avec les autres
dans son environnement professionnel | 20AFR14R **43**
- › Art Thérapie : un soin complémentaire
dans la prise en charge globale du patient | 19AFR02S **44**
- › Repérage, orientation et prise en charge des aidants | 20AFN15R **45**
- › Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement
des patients et famille | 20AFN16R **46**

Formations pour lesquelles les conventions sont encore en cours pour cet axe :

- › Laïcité, droits et obligations dans les établissements
de la Fonction publique hospitalière | AFN 2017 à 2020
- › Améliorer la communication avec le patient | AFN 2017 à 2020
- › L'humour dans les relations de soins et l'accueil des patients | AFN 2017 à 2020
- › Développement durable et pratiques professionnelles | AFN 2017 à 2020
- › Reclassement professionnel et reconversion | AFN 2018 à 2021
- › Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie
au travail (QVT) | AFN 2018 à 2021
- › Vigilance, de prévention, de protection | AFN 2018 à 2021
- › Être professionnel face à la confidentialité et la discrétion | AFR 2019 à 2022
- › Distance professionnelle | AFR 2019 à 2022
- › Améliorer ensemble le travail au quotidien :
quelle place pour chacun ? | AFN 2019 à 2022
- › Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT)
dans les établissements de la FPH | AFN 2019 à 2022

20AFR13R**Public**

AS / IDE / Autres

Organisé parFORMAVENIR
PERFORMANCES**Lieu & dates****Groupe 1**

04 et 05 Mai 2020

Groupe 2

06 et 07 Mai 2020

Anfh Martinique

Cycle d'actualisation des connaissances métiers des AS et IDE : « Préparer et réussir son entretien de recrutement »

Contexte

Les aides-soignants et les infirmiers diplômés d'État sont fréquemment amenés à faire des mobilités entre les différents services et/ou établissements.

Dans ce contexte, il apparaît important de pouvoir se présenter ainsi que ses compétences pour jauger au mieux de la bonne équation « candidat-poste à pourvoir ».

Objectifs

- > Préparer, maîtriser son entretien de recrutement.
- > Savoir préparer son entretien en amont.
- > Connaître les différentes étapes de l'entretien.
- > Appréhender les attitudes et les postures des recruteurs.
- > Savoir mettre en valeur ses qualités et compétences en adéquation avec le poste à pourvoir.
- > Savoir adapter son discours et sa posture au fil des échanges.

20AFR14R**Public**

Public 1: tout public

Public 2: cadres

Organisé par

EFORS et LEVEL UP

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 25 au 27 mars 2020

LEVEL UP

Public 1

Le Lamentin – Anfh

Martinique

Groupe 2Du 30 mars au 1^{er} Avril 2020

LEVEL UP

Public 2

Le Lamentin – Anfh

Martinique

Groupe 3

Du 17 au 19 juin 2020

EFORS

Public 1

Le Lamentin – Anfh

Martinique

Groupe 4

Du 22 au 24 juin 2020

EFORS

Public 2

Le Lamentin

Anfh Martinique

Être bien avec soi pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel

Contexte

Le ressenti de nombreux agents amène à penser que le raisonnement individualiste prévaut sur l'action collective. Les relations interpersonnelles augmentent les difficultés au travail dans un environnement général en tension.

Objectifs

- > Améliorer les canaux de communication.
- > S'octroyer des temps d'échanges.
- > Différencier la personne de la fonction.
- > Analyser sa pratique: action/réaction.
- > Être soi au travail: affirmation de soi, assertivité.
- > Établir des relations d'entraide.

19AFR02S**Public**

Professionnels de la FPH travaillant au lit du patient et dans les secteurs: EPHAD, USLD, SSR, MPR, psychiatrie, soins palliatifs, addictologie, CSAPA.

Organisé par

INFIPP / SYNERGIE

Art Thérapie : un soin complémentaire dans la prise en charge globale du patient

Contexte

Dans le cadre de leurs fonctions, les agents de la FPH sont confrontés aux problématiques de maladies chroniques et de douleur, qu'elle soit physique ou morale. Ils tentent d'apporter un soulagement, avec des thérapeutiques classiques qui montrent parfois leurs limites. Dès lors ils doivent continuellement développer de nouvelles compétences qui permettront d'améliorer la qualité de vie et des soins pour une meilleure appréhension de la relation « usager et environnement familial ».

L'art thérapie s'inscrit dans une approche pluridisciplinaire comme un soin complémentaire pour restaurer l'envie et l'espoir malgré la maladie, et ainsi redonner un élan et de l'énergie pour avoir envie de prendre soin de soi.

Cette formation s'adresse plus particulièrement aux agents exerçant dans les secteurs suivants : médico-social (EPHAD, CSAPM, SSR, MPR, psychiatrie, USLD).

Objectifs

- > Acquérir les bases théoriques et pratiques de l'art thérapie.
- > Découvrir les différentes manières d'utiliser l'art thérapie comme partie intégrante du soin, en l'incorporant à la relation d'aide.
- > Adapter les soins à la personne dans tous les secteurs sanitaires et médico-sociaux.

20AFN15R**Public**

Établissements sociaux et médico-sociaux, établissements de santé : personnels médicaux et paramédicaux, autres personnels (administratifs, psychologues, travailleurs sociaux...) intervenant dans ces structures.

Organisé par

En cours de consultation

Repérage, orientation et prise en charge des aidants

Contexte

La loi d'adaptation de la société au vieillissement promulguée en décembre 2015 a consacré tout un chapitre au rôle des proches aidants, dans lequel sont notamment prévus le renforcement des dispositifs de répit ainsi que le congé de proche aidant. De nombreux plans nationaux ont par ailleurs inscrit des mesures visant à développer des actions en faveur de la préservation et/ou de la qualité de vie de ce public dont on estime que près de la moitié développe une maladie chronique liée au stress et à l'épuisement.

Plus récemment la Concertation « Grand âge et autonomie », lancée le 1^{er} octobre 2018 par le gouvernement, a consacré un atelier de réflexion spécifique à la question des proches aidants, réunissant l'ensemble des acteurs concernés. L'une des recommandations du rapport présenté en mars 2019, issue de l'atelier « aidants » est de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes qui doit être soutenu en ce sens.

Objectifs

- > Mobiliser tous les acteurs de la prise en charge de la personne aidée (sanitaire, social, médico-social).
- > Apprendre à repérer un proche aidant en souffrance (outils de repérage) ou en rupture de suivi médical.
- > Savoir prendre en charge les troubles et symptômes de l'aidant en favorisant les approches non médicamenteuses grâce à la mobilisation des ressources des territoires (café des aidants, soutien psychologique, plateforme d'accompagnement et de répit...).
- > Savoir proposer aux aidants un suivi médical (consultation annuelle...).

20AFN16R**Public**

Tout public – Métiers
en relation avec les patients
et familles.

Organisé par

En cours de consultation

Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement des patients et famille

Contexte

La société a évolué, certains phénomènes comportementaux ne permettent plus de différencier un comportement dans sa vie privée et sa vie professionnelle, de maîtriser ses émotions, de maintenir le respect et la juste distance dans l'accompagnement des patients et des familles à l'hôpital. La dégradation de la qualité de vie au travail ne permet plus aux professionnels de prendre le recul et la réflexion nécessaire pour préserver une bonne distance dans la relation d'accompagnement vis-à-vis des patients et de leurs familles. Les professionnels sont en difficulté pour établir et gérer la relation et l'information. Ils ont tendance à se réfugier derrière d'autres tâches.

Objectifs

- > Rappeler les missions, les règles de fonctionnement et les limites institutionnelles lors de l'accompagnement des usagers.
- > Identifier les fonctions et places du professionnel dans l'accompagnement des patients et de leur famille.
- > Articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- > Savoir établir la juste distance éducative et thérapeutique.
- > Savoir se situer en tant que professionnel.
- > Utiliser des leviers pour trouver la bonne distance.

Axe 5

Actions en faveur des publics fragilisés

> Ateliers Professionnels Individualisés AFR 2019 à 2022..... 49



19AFR08A

Organisé par
CCDC / JMJ

Ateliers Professionnels Individualisés – API

Contexte

Les établissements de la Fonction publique hospitalière sont dans une dynamique d'évolution organisationnelle et de la gestion des compétences. Pour ce faire, ils doivent accompagner leurs professionnels, qui peuvent être plus ou moins éloignés des savoirs de base et/ou dans une démarche d'évolution de carrières en lien – ou non – avec leur environnement de travail. L'Anfh souhaite donc mettre à disposition un dispositif avec une ingénierie spécifique qui prend en considération les différents niveaux en présence. Le nombre de personnes à intégrer dans ce parcours reste toujours difficile à évaluer tant les niveaux et les projets sont différents. La durée des parcours individuels devra donc être adaptée en fonction des objectifs individuels formulés par chacun des stagiaires.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

Module 1

Accompagnement des établissements dans le repérage des agents

Public

Public 1:

Encadrants et personnes en charge de la sécurisation de parcours.

Public 2:

Tout public (ciblage du public pour une entrée en formation).

Public 2

➤ Information.

➤ Entretien individuel d'éligibilité et pré-positionnement.

Module 2

Entretien de positionnement pour définir le plan de formation individualisé

Ces champs d'investigations concernent en priorité les publics n'ayant pas la maîtrise des savoirs de base selon le socle de connaissance du décret du 11 juillet 2006. Toutefois, les ateliers professionnels peuvent également s'adresser à des publics souhaitant reprendre des études longues et qui ressentent le besoin d'un « réentrainement à apprendre »

Module 3

Accompagnement et conseil individuel en vue d'une présentation à une qualification, une certification, un diplôme ou un concours.

Ex. CLEA, DEAS, etc.

