

The logo for Anfh (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) features the letters 'Anfh' in a bold, dark blue font. A horizontal line is positioned below the letters, with a small green segment on the right side.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

MARTINIQUE

Plan d'actions régionales 2021

**Offres
et services
de proximité**

Comment rédiger un éditorial 2021 sans revenir quelques instants sur 2020 ?

Les Plans de formation de la FPH ont aussi été fortement impactés par la crise sanitaire. Les incertitudes sur les niveaux d'activités hospitalières pour faire face à la Covid ont provoqué une série de « stop and go ». Néanmoins, l'ensemble des équipes, services formation des établissements et délégation régionale, ont su s'adapter aux situations avec souplesse, réactivité et même inventivité ; des qualités qu'il nous faudra conserver et développer en 2021.

Cette situation offre paradoxalement des opportunités grâce aux développements des usages numériques dans le champ de la formation. L'offre des organismes de formation et les compétences numériques des agents nécessaires à la formation ouverte et à distance (FOAD) sont effectivement en croissance.

Pour faire face à ses nouveaux paradigmes, l'Anfh Martinique met en œuvre son Plan d'actions régionales 2021 avec la plus grande adaptabilité pour intégrer, faire converger et concilier les contraintes de l'environnement, les nouveaux usages numériques, les besoins des établissements et les aspirations des agents.

Concernant la GPMC, initialement prévue en 2020, la réalisation de la 2^{de} cartographie des métiers et des compétences des agents de la Martinique est programmée pour cette année.

La préparation à la gestion de crise est un chantier sur lequel l'Anfh Martinique revient régulièrement. En plus de formations « classiques » sur cette thématique, nous prévoyons de mettre à disposition des établissements un

« serious-game » en ligne, de manière à ce que chaque agent puisse se préparer aux situations de crise.

Enfin, l'Anfh poursuit le développement des outils numériques pour les services formation. En complément de la plateforme achat mise à disposition des établissements, les responsables de formation continue vont avoir accès à « La ForMuLE », l'outil de notre centrale d'achat, permettant de passer commande de sessions de formation dans l'ensemble de l'offre de l'Anfh. Une formation à l'utilisation de « La ForMuLE » par les responsables de formation continue est en cours de programmation.

L'Anfh Martinique reste à votre écoute pour prendre en compte vos besoins et faire évoluer régulièrement et efficacement notre accompagnement.

Le Bureau régional

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Une équipe à votre service	p. 06
Témoignages d'agents	p. 08
Présentation générale de l'Anfh	p. 10
Financements Anfh	p. 11
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 12
Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique 2019	p. 14
Instances CRSG & CT	p. 16
Projet stratégique national 2020 – 2023	p. 17
Les étapes de la mutualisation	p. 18
Démultiplication	p. 19
Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents	p. 20
Journées d'informations régionales	p. 22
La prise en charge de la douleur	p. 23
Comment s'inscrire aux formations	p. 24
Accompagner les projets personnels de formation	p. 25
Les chiffres-clés	p. 26
Calendrier des formations	p. 70

01 Soins/La prise en soin/Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge p. 29

> Diplôme universitaire Recherche paramédicale.....	30
> La traçabilité et les responsabilités juridiques	31
> Le transport du patient: un maillon essentiel.....	32
> Assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé	33
> La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants	34
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	35
> Précarité et rupture des parcours de soins	36
> Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire.....	37
> Introduction à la vaccination: le rôle des professionnels de santé	38
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	39
> Le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine	40
> La logistique au quotidien	41
> Assistant.e de soins en gériatrie	42
> La relation patient-soignant à l'ère du digital: « la santé connectée »	44
> Les premiers secours en santé mentale	45

02 Finances/Administratif et outils de la GRH p. 47

> Voies d'accès aux formations diplômantes	48
> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.....	49
> Professionnalisation des métiers de la chaîne Accueil – Facturation – Recouvrement des établissements sanitaires	50
> Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital.....	51

03 Management/ Accompagnement aux mutations et aux changements p. 53

> Manager à l'échelle du GHT	54
> Formation-action – Rédiger les fiches réflexes	55
> Parcours cadres	56
> Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation.....	57

04 Relations interpersonnelles/ Dimension sociale et environnement p. 59

> Être bien avec soi pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel.....	60
> Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement des patients et familles.....	61
> Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun?	62
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver	63
> Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation d'un établissement.....	64
> Qualité de vie au travail, la méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (<i>burn out</i>)	65
> Accompagner les aidants.....	66

05 Actions en faveur des publics fragilisés p. 67

> Ateliers professionnels individualisés – API	68
--	----

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 dispositifs individuels



Ghislaine DUMANOIR

> 05 96 42 57 42

Conseillère en formation



Marie-Annick GINAPÉ

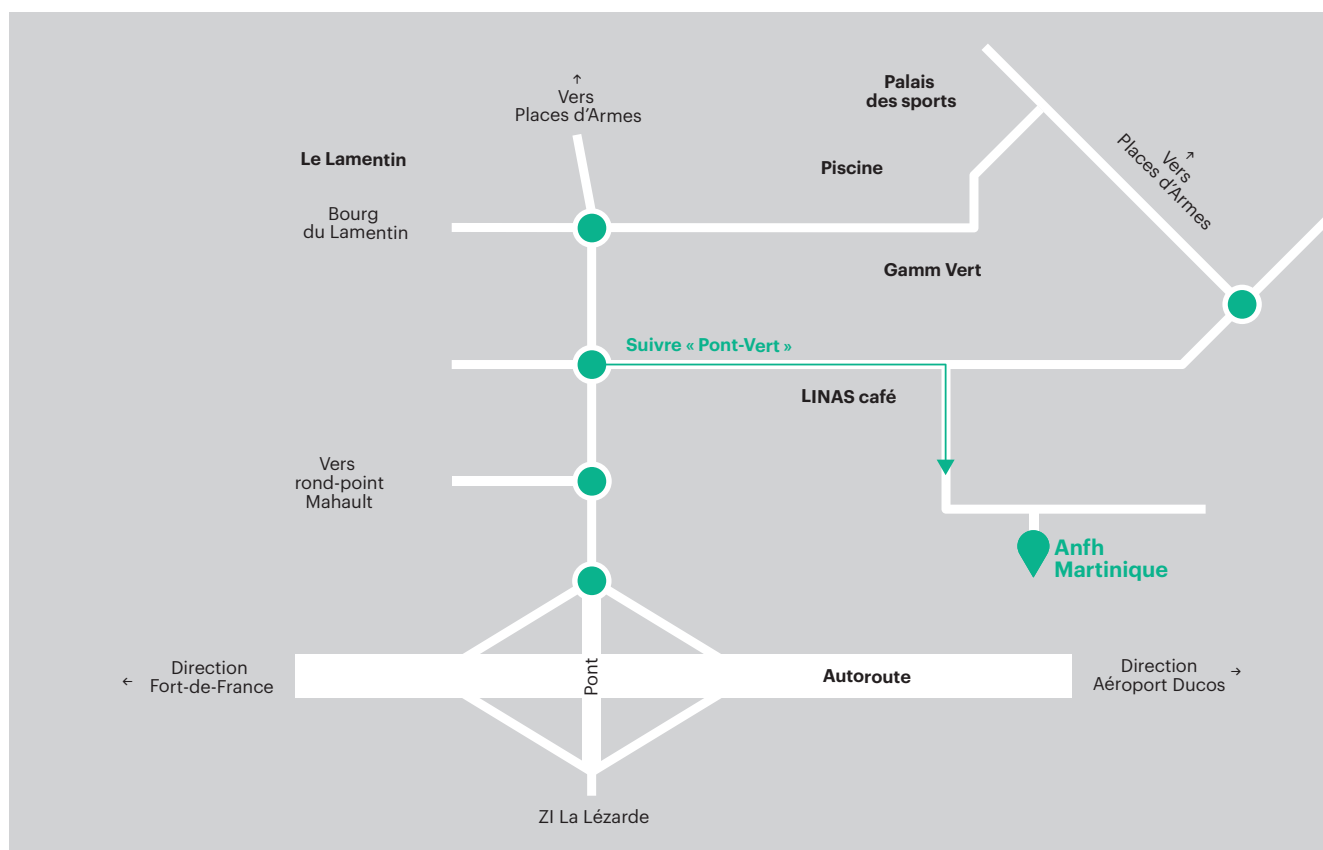
> 05 96 42 57 43

Conseillère en gestion de fonds



Odile CHOLET

> 05 96 42 57 40



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

Témoignages d'agents

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. Découvrez les dispositifs de formation grâce à 8 témoignages retraçant des parcours d'agents.

— 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



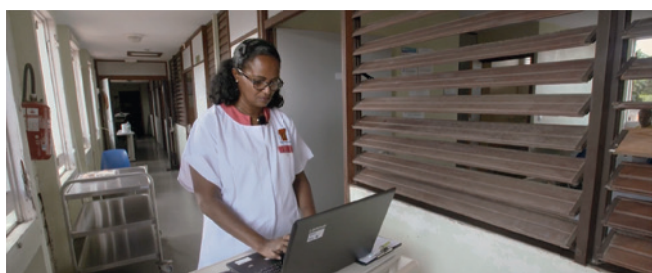
DPC – Développement professionnel continu – et le CESISMA



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 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 FIPHP 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

Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique en 2019

012	CHU 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-Îlets
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	EHPAD Les Madrepores	7, rue du docteur Morestin	97217 Les Anses d'Arlet
026	EHPAD 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-établissements)
- 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, à la suite de procédures d'appel d'offre avec le ou les organisme(s) de formation (OF) retenu(s), pour une durée d'1 an renouvelable 3 fois par tacite reconduction, et donc «démultipliables» 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 ?

L'Anfh met désormais à votre disposition un outil en ligne vous permettant de commander en toute autonomie les formations de son catalogue national (celles de toutes les régions et le siège) qui vous intéressent.

Cet outil s'appelle « La ForMuLe » (voir page 20 et 21).

Une fois la formation réalisée, à la réception de la facture, 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 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.

Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

Qu'est-ce que « La ForMuLE Anfh » ?

L'Anfh est une centrale d'achat de formations au sens de l'Ordonnance relative aux marchés publics (n° 2015-899 du 23 juillet 2015), du décret OPCA (n°2006-1685 du 22 décembre 2006) et de ses statuts.

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formation pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics. Les établissements ont donc la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'Anfh met à leur disposition un outil de commande de formation « LA ForMuLE » permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

Quels sont les objectifs visés par l'outil « La ForMuLE » ?

> Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent des commandes de sessions de formation tout en étant **dispensés de l'obligation de mise en concurrence**¹.

> Renforcer l'offre de service auprès des établissements, sans formalité. Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achat dite « intermédiaire »² et non « grossiste » **dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.**

> Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées. Les conditions contractuelles définies dans les marchés de l'Anfh assurent un cadrage des modalités de réalisation des prestations. Elles portent notamment sur l'annulation de sessions, les documents à remettre obligatoirement par l'organisme de formation avant le règlement de la facture... **Tout en dispensant l'établissement de la signature d'une convention de formation.**

> Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH.

Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques.

Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

¹ Les sessions de formation achetées via l'Anfh n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des seuils de mise en concurrence de l'établissement ou du GHT.

² Au sens du 69 de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

Quelles sont les fonctionnalités principales de « La ForMuLE Anfh » ?

➤ Visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh.

Rechercher un module de formation

➤ Une fonctionnalité de recherche multi-critères est à disposition : par thème, public, durée, mots clés, offre éligible au DPC...
➤ Les résultats de la recherche permettent la visualisation à l'écran des informations suivantes : intitulé, public, durée, organisme de formation, coût pédagogique, module issu d'un parcours (oui/non)...

Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation

➤ D'un simple clic sur le module choisi, le programme détaillé de la formation est consultable (objectifs de formation, programme, modalités pédagogiques...) avec une possibilité de téléchargement.

Préparer la commande d'une session de formation

➤ Un formulaire de commande est proposé une fois le module choisi. Il est pré-rempli avec les données issues du module de formation (durée, coût pédagogique, coordonnées de l'organisme de formation) et les informations issues du compte de l'établissement commanditaire (coordonnées du contact au sein de l'établissement).
➤ L'outil permet de commander des sessions de formation organisées en intra ou inter établissements.
➤ Le coût total de la session de formation (incluant les éventuels frais de déplacement et de séjour du formateur) est pré-calculé en fonction du lieu de formation et des options d'organisation choisies par l'établissement.

Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation

➤ Une fonctionnalité permet de déclencher la demande dématérialisée d'approbation de la commande au sein de l'établissement ou du GHT.
➤ Une fois validé, le bon de commande électronique est généré et envoyé à l'organisme de formation via le portail de l'outil.
Ce dernier confirme l'enregistrement de la commande et la planification de la session aux dates convenues en amont, par mail ou par téléphone.

Modifier et/ou annuler une commande

➤ Avant la date de démarrage de la session de formation commandée, l'établissement peut procéder à son annulation ou son report à une date ultérieure.

Assurer le suivi des commandes

➤ La consultation des commandes est possible, ainsi que la vérification de leur état (initiée, commandée, annulée, etc.).

Consulter les données statistiques relatives aux commandes

➤ Une fonctionnalité d'export des commandes au format Excel permet de consolider à l'échelle de l'établissement et/ou du GHT le nombre et le montant des commandes passées par thématique de formation, par thème, par organisme de formation...

Comment se connecter à l'outil « La ForMuLE Anfh » ?

Lien web vers l'outil de commande en ligne : <https://laformule.anfh.fr>

Vous souhaitez ouvrir des comptes-utilisateurs pour votre établissement ?

➤ Votre délégation régionale Anfh est à disposition pour vous indiquer le mode opératoire.

Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil ?

➤ Un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation régionale.

« Grâce à l'Anfh, centrale d'achat de formations, nous, établissements hospitaliers, pouvons acheter facilement, par simple bon de commande, des formations de qualité, sur-mesure et à coût réduit.

En passant par l'intermédiaire de l'Anfh, nous sommes dispensés de mise en concurrence et de contractualisation de convention de formation avec les organismes.

En bref, LA ForMuLE Anfh garantit une qualité, sécurise et facilite nos actes d'achat de formation. »

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 des 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*

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 ?
- (...)

* La date sera communiquée ultérieurement.

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.

— 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 compteur 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

19 mars

10 juin

8 octobre

2 décembre

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé et confidentiel qui a pour ambition de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre effective des projets d'évolution personnelle et professionnelle, afin de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi.

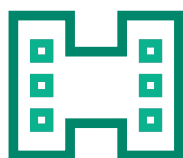
Le CEP, qui est concerné ?

Toute personne en situation d'activité dans la Fonction publique hospitalière, quel que soit :

- > le métier exercé ;
- > le niveau de qualification ;
- > le statut : titulaire, contractuel (de droit public ou de droit privé) ;
- > la quotité de temps de travail ;
- > l'âge et/ou l'ancienneté ;
- > la situation professionnelle de la personne

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

Les chiffres-clés Martinique 2019



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



34,8%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

8743 K€

Collectés en 2019

Répartition :

4860 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

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

30 Dossiers VAE en cours de financement*

87 Bilans de compétences financés*

150 Études promotionnelles financées**

6155 K€ 2,1% – Plan de formation

1757 K€ 0,6% – Fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

586 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

245 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

Dans le contexte sanitaire inédit que nous avons vécu et dans la continuité de notre projet stratégique, plusieurs actions ont été identifiées.

À la Martinique, la gestion de crise reste une thématique récurrente et d'actualité, ainsi nos instances ont souhaité faire émerger des actions de formation pour la plupart en direction des cadres afin de faire face à ces différentes situations.

Les grandes lignes de ces actions ont déjà été posées, elles seront finalisées et communiquées tout au long de l'année.

En parallèle, l'Anfh Martinique développe un serious-game pour accompagner les agents dans leur préparation à la gestion de crise sous la forme d'une série interactive.

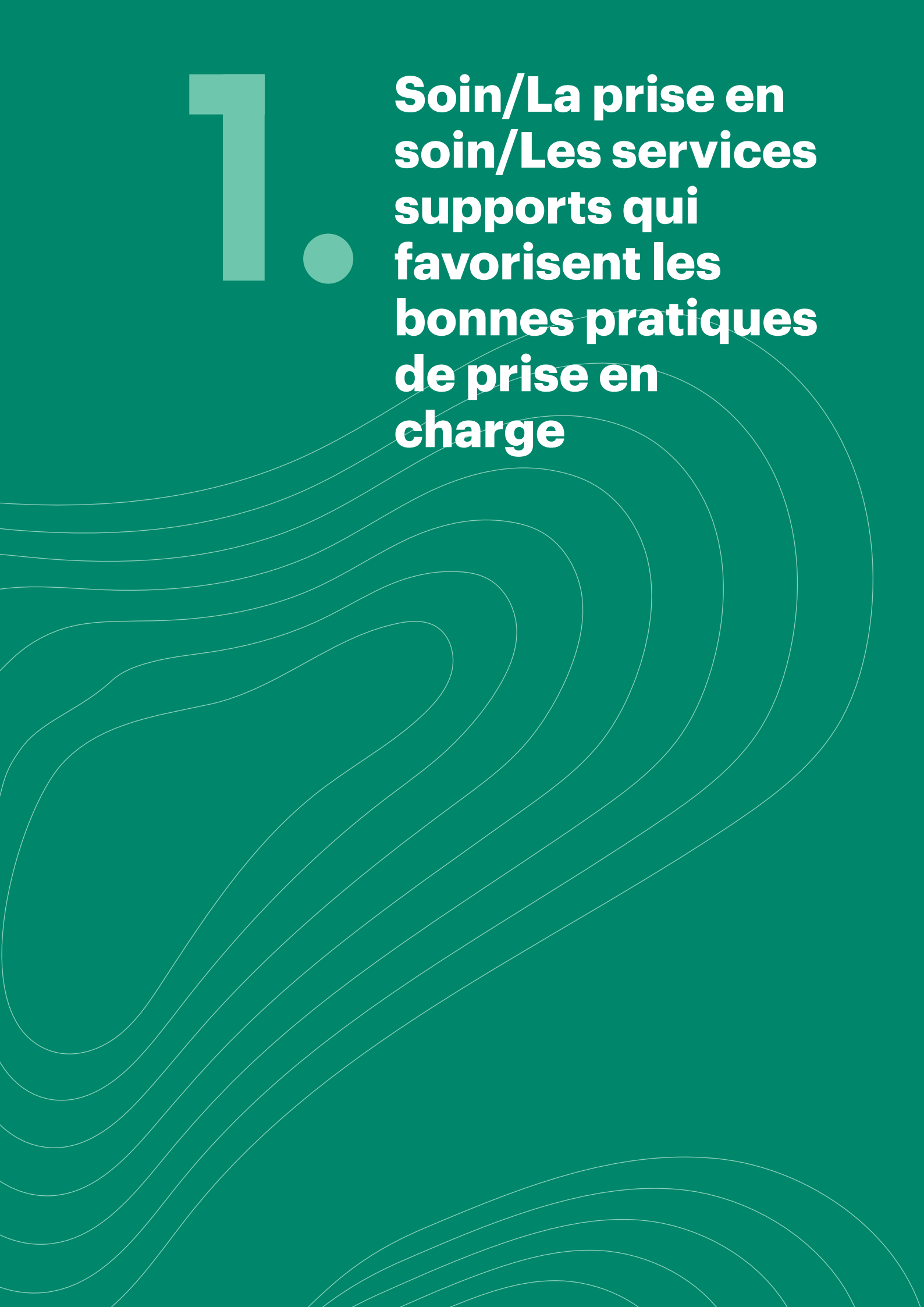
L'Anfh a adhéré en 2018 au GIE « Datadock » pour conforter sa démarche qualité



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Datadock est la nouvelle plateforme
de référencement commune
à l'ensemble des financeurs.
Cet enregistrement atteste
de la conformité de l'offre de formation
aux nouveaux critères qualité définis
par le décret du 30 juin 2015 relatif
à la qualité des actions de la formation
professionnelle continue.

WWW.ANFH.FR



1

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

21AFR01S**Public**

Paramédicaux inscrits dans une démarche de recherche ou ayant un pré-projet.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Diplôme universitaire Recherche paramédicale

Contexte

Depuis plusieurs années l'Anfh confirme son engagement dans l'accompagnement des établissements dans le champ de la recherche en soin.

Les paramédicaux sont de plus en plus sollicités dans les institutions face à l'efficacité des soins prodigués aux usagers, ainsi leur implication dans la recherche devient un enjeu pour la qualité et la sécurisation des soins.

Le domaine de la recherche paramédicale reste pourtant sous investi au regard des marges de développement potentielles.

Avec la dynamique des organisations mises en place, il nous paraît important, à l'Anfh, de poursuivre et renforcer notre implication en apportant aux professionnels une visibilité plus claire sur la valorisation possible en matière de recherche paramédicale.

Objectifs

Les professionnels devront être capables d'appliquer de manière pratique toutes les étapes nécessaires à la réalisation finale d'un projet de recherche (juridique, protocole, financement...).

La formation devra permettre de finaliser et porter un projet de recherche en vue de son financement effectif.

➤ Fournir aux participants les connaissances théoriques et l'habileté nécessaire à l'élaboration et la conduite d'un projet de recherche, du questionnement initial à la mise en œuvre et ses conclusions, en passant par la rédaction d'un protocole de recherche conforme aux attentes des principaux AO NAT.

➤ Apporter des outils et méthodes à la conduite de la recherche paramédicale et connaître les appels d'offres en cours.

➤ Rédiger une synthèse en vue d'une communication suivant les partenaires.

21AFR02S**Public**

Tout soignant.

Organisé par

EFORS

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

La traçabilité et les responsabilités juridiques

Contexte

Traçabilité : « possibilité d'identifier l'origine et de reconstituer le parcours ».

La définition que nous donne le dictionnaire illustre bien que dans le cadre d'une prise en charge pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire, la traçabilité est un acte indispensable à la qualité et à la sécurisation des soins. La loi 303-2002 du 4 mars 2002 révisue les règles sur les devoirs d'information et la transmission entre professionnels en respectant le secret des informations.

Conservé de manière à favoriser son accès et sa confidentialité, le dossier patient répond à une réglementation précise. Cependant, des erreurs et manquements viennent tout de même parfois impacter la qualité de la traçabilité.

Le rôle et la responsabilité de chacun des différents acteurs doivent être connus pour une traçabilité correctement appliquée.

Nous souhaitons apporter une analyse des pratiques aux professionnels afin d'améliorer la tenue du dossier patient contribuant à une meilleure prise en charge des usagers.

Objectifs**Module 1: Responsabilité juridique**

- Identifier les différents types de responsabilité liée à la traçabilité.
- Connaître les obligations en lien avec les droits des usagers.
- Comprendre les responsabilités incombant aux soignants.

Module 2: Traçabilité

- Savoir faire un recueil de données pertinent et une analyse adaptée pour en assurer la traçabilité et la confidentialité.
- Mettre en œuvre une traçabilité optimale et systématique (transmissions écrites et ciblées...).
- Comprendre les impacts sanitaires, sociaux, juridiques...
- Réaliser une évaluation des pratiques professionnelles.

21AFN06S**Public**

Brancardiers, ambulanciers, aides-soignants (tous agents susceptibles d'effectuer un transport de patient).

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Le transport du patient : un maillon essentiel

Contexte

Le transport du patient est étroitement lié aux différentes équipes médicales et paramédicales, tant sur l'aspect organisationnel que sur la conservation du secret professionnel. Des actions inappropriées peuvent impacter la continuité des soins et donc la qualité de prise en charge. Cette formation vise donc à resituer ce corps de métier comme un maillon essentiel et concourant au parcours de soin.

Objectifs

- Connaître et reconnaître les modalités administratives de prise en charge de transport du patient (supports...), évaluer, prendre en compte et appliquer la demande.
- Tracer et participer à la planification des transports dans le respect de la prise en charge des soins.
- Savoir organiser et effectuer le transport adapté et sécurisé du patient avec ses dispositifs médicaux, produits médicamenteux et biologiques, dans le respect de la confidentialité.
- Trier les déchets et désinfecter les matériels en appliquant les protocoles de bionettoyage.
- Anticiper les situations pour prévenir l'incident et/ou l'accident pendant le transport, motorisé ou non (transport inter-sites, prévention des risques routiers...).
- Maintenir et dépanner un matériel un équipement, une installation et système relatif à son métier.
- Adapter une communication conforme aux conditions de prise en charge.

21AFR04S**Public**

Assistant(e)s des services sociaux.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé

Contexte

Le métier d'assistant(e) de service social s'inscrit comme partenaire de l'équipe multidisciplinaire afin d'apporter une vision environnementale du patient. L'assistant(e) de service social se retrouve parfois mal positionné(e) au regard de son domaine de compétences. Pourtant, son action est essentielle dans la qualité du parcours de santé. L'importance de la traçabilité se pose dans les interventions des travailleurs sociaux notamment dans le contexte d'un Groupement hospitalier de territoire. L'harmonisation des règles d'instruction et de transmission du dossier social permet d'améliorer l'intervention de l'assistant(e) de service social dans le parcours de santé (inter services, inter établissements, ville-hôpital).

Objectifs

- Connaître les principes et le cadre d'action du métier d'assistant de service social selon les publics d'utilisateurs (fondements juridiques, élaboration et contenu du dossier social, sécurisation des données, confidentialité, conditions de partage des informations, archivage, informatisation...).
- Rappeler les limites du champ de compétences du métier.
- Valoriser et encadrer les missions (droits, devoirs, risques juridiques...).
- Faire connaître les enjeux aux différents partenaires pour un meilleur travail de concertation et de co-construction du projet de santé.
- Savoir communiquer en interne comme en externe.
- Se situer dans les interactions avec les partenaires des services sociaux.
- Revoir les bonnes pratiques dans l'évaluation des besoins et renseigner une fiche de liaison standardisée.
- Évaluer les pratiques dans le but d'améliorer la conduite de l'entretien social.

21AFN06S

Public

L'ensemble des personnels soignants des EHPAD et services pouvant accueillir des patients déments/désorientés ou non communicants.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants

Contexte

Même si la cible de ce type de formation est souvent le personnel des services d'EHPAD et de gériatrie, dans de nombreux services de chirurgie, les soignants se retrouvent avec des patients de plus en plus âgés et avec lesquels la communication est parfois très difficile.

En ce sens la communication non verbale pourrait s'intégrer dans un processus de formation.

Objectifs

- Échanger avec les patients déments/désorientés ou non communicants.
- Améliorer la prise en charge et la relation patient/soignant.

19AFNOOS**Public**

Tout professionnel
de la FPH en relation
avec des enfants

Organisé par

TLC

Date

15, 16-et 17 mars 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans

Contexte

Même si la cible de ce type de formation est souvent le personnel des services d'EHPAD et de gériatrie, dans de nombreux services de chirurgie, les soignants se retrouvent avec des patients de plus en plus âgés et avec lesquels la communication est parfois très difficile. En ce sens la communication non verbale pourrait s'intégrer dans un processus de formation.

Objectifs

- Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- Décrire les troubles majeurs du neuro-développement.
- Identifier les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
- Mesurer les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
- Accompagner les parents avant et/ou après le diagnostic.
- Ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant.
- Identifier les différents acteurs à chaque étape, du repérage au diagnostic.

20AFNOOS

Public

Tout personnel médical,
paramédical, social.

Organisé par

Grieps

Date

3-4-5 mars 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Précarité et rupture des parcours de soins

Contexte

La précarité 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.

Objectifs

- Définir la précarité, toutes les formes qu'elle peut prendre, et l'autoexclusion.
- Repérer les signes de la précarité.
- Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique.
- Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration au niveau territorial et régional.
- Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

20AFN06S**Public**

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

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

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 (2018-2020) 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'addictions, et sur les modalités de communication telles que la « brève communication » relative à la sexualité.
- 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**

Professionnels de santé
médicaux et paramédicaux.

Organisé par

Formavenir Performances

Date

15-16-17 mars 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Introduction à la vaccination : le rôle des professionnels de santé

Contexte

La vaccination fait partie intégrante de la Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS), dont un des éléments est « renforcer la protection vaccinale de la population ».

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, aussi bien auprès des usagers qu'au sein de son service et de son réseau professionnel.

Objectifs

- Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques (maladies à prévention vaccinale, organisation et acteurs institutionnels).
- Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridique (responsabilités et vaccins).
- Définir le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels.
- Utiliser le calendrier des vaccinations.
- Identifier les cas de recours aux spécialistes.
- Inciter les usagers à se faire vacciner (entretien motivationnel, réponse aux questions).
- Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.

20AFN09S**Public**

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction.

Organisé par

Grieps

Date

3-4-5 mai 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

Contexte

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations ; ainsi il paraît important d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

Objectifs

- Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- Repérer la personne âgée fragile.
- Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- Renforcer sa posture bientraitante dans la prise en soin.
- Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- Mobiliser l'expertise gériatrique.
- Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

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

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

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

Contexte

Face à l'avènement de l'e-santé, les membres du CT du territoire Basse-Normandie identifient le besoin d'aider les professionnels dans leur adaptation aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques professionnelles.

Travailler dans le 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

- Anticiper les prochains enjeux de la certification V2020.
- S'inscrire dans l'accompagnement du changement : levier concret de la démarche QVT.

Lien avec :

- des évolutions de métiers ;
- des évolutions de pratiques ;
- des évolutions d'organisation du travail ;
- des évolutions réglementaires ;
- 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 et connaître ce qui peut être dit...);
 - s'inscrire dans une forme différente de travail en équipe pluriprofessionnelle (à distance et en présentiel).

20AFR04S**Public**

Agents exerçants le métier de la logistique (tous grades).

Organisé par

Confor-PME

Durée

2 jours

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

La logistique au quotidien

Contexte

Les services logistiques de par leur transversalité sont des services essentiels au bon fonctionnement de l'établissement, des coopérations et/ou GHT. La professionnalisation de ce secteur contribue à la qualité et 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 « de la prestation support ».

**Mode/Modalités
d'apprentissages**

Présentiel.

Le prestataire candidat est libre de proposer les modalités pédagogiques de son choix tout en privilégiant une pédagogie active, variée et basée sur la pratique.

20AFROOS

Public

Tous les agents AS,
AMP de la FPH exerçant
dans les services
de gériatrie en EPHAD
ou en CH.

Organisé par

Performance Montpellier

Durée

5 sessions au total :
20 jours

Date

du 22 février 2021
au 17 juin 2021

Contact

Ghislaine Dumanoir
Conseillère en dispositif
individuel
05 96 42 10 60

Assistant de soins en gériatrie

Contexte

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n° 20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides-soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes. Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale (AVS). L'assistant de soins en gériatrie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

Objectifs

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures)

- Bien connaître le métier d'ASG et les conditions d'exercice.
- Comprendre le vieillissement normal de l'homme et ses incidences.
- Comprendre le vieillissement pathologique et les différentes formes de démence de type Alzheimer.
- Connaître les autres formes de démences et leurs complications.
- Sensibiliser aux droits de la personne et à l'importance de la gestion de l'autonomie.
- Comprendre l'intérêt partagé de la mise en œuvre de projets individualisés.
- Être capable de participer à la conception et la mise en œuvre d'un projet individualisé.
- Comprendre l'importance fondamentale de travailler avec les familles.

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

- Mettre en œuvre une relation d'aide et de soutien psychologique (brefs rappels).
- Être attentif à soi lorsque l'on accompagne une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer.
- Définir les modalités d'accompagnement dans toutes les situations de la vie quotidienne.
- Comprendre la relation de la personne âgée à l'alimentation, être sensibilisé au dépistage de dénutrition.
- Accompagner le patient lors des activités complexes.
- Sensibiliser aux risques de chute et leurs conséquences.
- Mener une réflexion sur la contention.

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

- La vie collective en institution. Savoir se positionner dans un groupe et gérer la relation de façon harmonieuse.
- Créer un partenariat avec les familles.
- Comprendre l'importance d'une communication adaptée avec les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Comprendre l'intérêt de l'animation pour les personnes atteintes de démences.
- Mettre en œuvre des méthodes de la réhabilitation cognitive.

Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé (28 heures)

- Les notions de santé et de maladie.
- Soins palliatifs, douleur et deuil.
- Sensibiliser à la prise en charge de la douleur chez la personne en fin de vie, savoir accompagner les patients sur le plan psychologique et émotionnel.
- Les signes psychologiques et comportementaux : repérage, compréhension, éléments favorisant et conduites à tenir.
- Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).
- Comprendre la prise en charge pharmacologique des pathologies gériatriques pour se positionner dans le soin.
- Reprendre les fondamentaux de la démarche, du projet de soins et du dossier de soins.
- Les écrits dans le dossier de soins et les transmissions ciblées : la continuité de la prise en charge.
- Identifier les différents risques infectieux et sensibiliser les soignants à la lutte contre les infections nosocomiales au quotidien et leur prévention (rappels).
- Reprendre les notions de base sur les techniques de soins. Travailler sur un exemple de soins de confort : le toucher-massage.
- Aborder les points qui posent question en termes d'éthique.
- Être bientraitant au quotidien.

19AFN02S**Public**

Professions médicales,
paramédicales et de
direction.

Organisé par

SPH Conseil

Date

12-13 avril 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

La relation patient-soignant à l'ère du digital : « la santé connectée »

Contexte

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

Des retours d'informations très rapides via les objets connectés auront une incidence sur la relation avec le patient. Ainsi, le gain de temps sur les tâches administratives, comme la saisie dans les outils informatiques, actuellement très chronophage, aura un impact sur les activités des professionnels de la santé.

La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

Objectifs

➤ Identifier les enjeux de la mise en place de l'e-santé au sein d'un établissement hospitalier, leurs impacts dans les pratiques professionnelles et dans la relation avec le patient.

Objectifs spécifiques

➤ Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution.

➤ Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.

➤ Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.

➤ Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

21AFN05S**Public**

Tout public pouvant être amené à être en contact avec une personne ayant des troubles de la santé mentale.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Les premiers secours en santé mentale

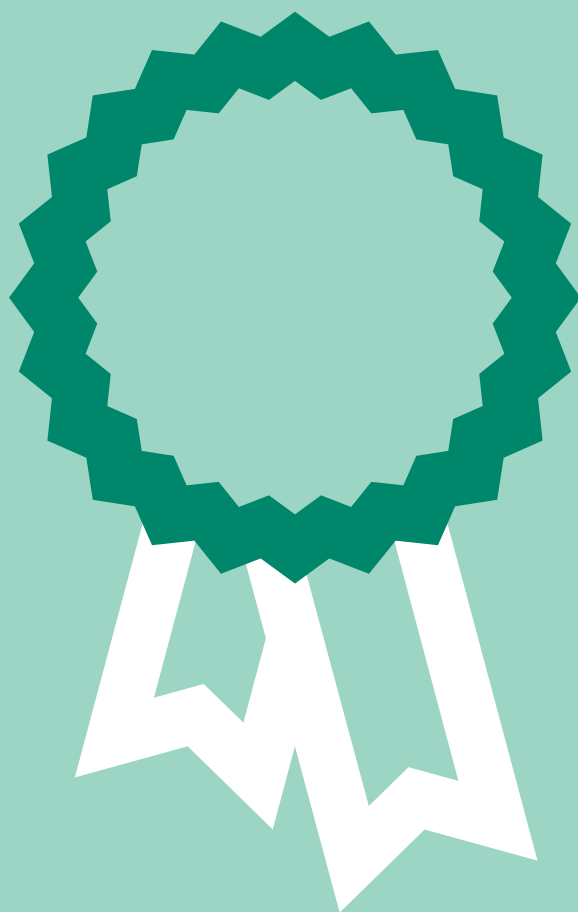
Contexte

Cette formation fait partie des 25 mesures prioritaires de la prévention destinées à accompagner les Français pour rester en bonne santé tout au long de leur vie annoncées par le Premier ministre et la ministre de la Santé, Agnès Buzyn : « Introduire en France une formation aux premiers secours en santé mentale. Il s'agit d'apprendre à savoir réagir face à une détresse psychique : entrer en contact, soutenir et orienter. Déjà mis en œuvre dans 20 pays, les premiers secours en santé mentale sont inspirés du programme "*Mental Health First Aid*". Il s'agit de former la population pour mieux connaître et repérer les troubles psychiques et connaître la conduite à tenir en cas de problème ou de crise. Un projet pilote de formation sera conduit auprès d'une population étudiante, dans une logique d'aide par les pairs. Il sera articulé avec les travaux de la conférence nationale de prévention étudiante ».

Objectifs

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale.
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information ; orienter les personnes détectées vers les structures adaptées.
- Mieux faire face aux comportements agressifs.
- Tester et s'approprier un plan d'actions qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

**Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr**



2.

Finances/ Administratif et outils de la GRH



21AFR08F**Public**

Conseillers en évolution professionnelle/services des ressources humaines et de formation/organisations syndicales.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Voies d'accès aux formations diplômantes

Contexte

Alors que les formations paramédicales n'étaient auparavant accessibles que par concours, la réforme des études de santé et la généralisation de Parcoursup pour tous les établissements du supérieur modifient le panorama des voies et des procédures d'accès. Ce sont autant de changements qui viennent impacter les pratiques et la communication des acteurs de la formation à destination des agents en quête d'informations voulant accéder aux formations diplômantes. L'Anfh souhaite une formation-action à destination du personnel ressource amené à accompagner les agents de la Fonction publique hospitalière en matière d'études promotionnelles.

Objectifs

Le prestataire devra outiller les participants avec des fiches diplômes personnalisables. Ces fiches pourront être utilisées dans le cadre de leur mission pour faciliter l'accès aux informations.

Connaître la nomenclature des niveaux et des études promotionnelles (rapide rappel)

- Les prérequis, conditions, équivalences, passerelles et panorama des voies d'accès de chaque Étude promotionnelle.
- Le panorama des sources d'information (décrets, liste des écoles...).
- Les professions réglementées, l'architecture du corps, les conditions d'exercice, les équivalences internationales.

Rédiger des fiches diplômes

- L'organisme fournira l'architecture des fiches qui reprendront les points précités et les dispositifs de financement.
- Proposer des modalités de mise à jour régulière des informations.

18AFN05F**Public**

Animateurs de la
coordination du plan
de formation du GHT.

Organisé par

Formavenir
Performances

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT

Contexte

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation. Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

Objectifs

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

20AFN09F**Public**

Acteurs de la chaîne AFR, quelle que soit leur catégorie statutaire et professionnelle.

Organisé par

CNEH

Date

26-27 avril 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

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 à 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.

21AFN07F**Public**

Directeurs, chefs
de pôles, responsables de
services.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital

Contexte

Le virage numérique est amorcé au sein des établissements de santé. L'intégrer dans les organisations demande de l'investissement et une stratégie doit être élaborée. Aussi, le secteur de l'e-santé est en pleine expansion et connaître les domaines d'application et les usages possibles au service de la gestion d'un établissement paraît essentiel. L'objectif est orienté vers les applications de gestion et les modalités organisationnelles au service d'une fluidité accrue au sein des établissements.

Objectifs

Faire connaître le potentiel des nouvelles technologies dans la gestion d'un établissement afin de permettre une acculturation des professionnels :

- appréhender les évolutions futures des nouvelles technologies ayant un impact dans la gestion d'un établissement de santé ;
- identifier les enjeux.

956 000 agents
formés dans toute
la France.



Anfh — Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Les délégations 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 financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation territoriale.

WWW.ANFH.FR

3.

**Management/
Accompagnement
aux mutations et
aux changements**



19AFR06M

Public

Tous professionnels,
y compris médicaux, en
situation de
responsabilité
managériale au sein
d'un GHT.

Organisé par

CNEH

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Manager à l'échelle du GHT

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

- Maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement.
- Faire évoluer sa posture de « leader ».
- Perfectionner les bases du management d'équipes pluriprofessionnelles.
- Appliquer les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
- Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

21AFR10M

Public
Cadres.

Organisé par
Crysalide

Groupe 1
27-28-29 janvier 2021

Groupe 2
01-02-03 février 2021

Contact
Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Formation-action – Rédiger les fiches réflexes

Contexte

Les fiches réflexes regroupent l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgences et de crises sanitaires. Dans notre territoire, sensible à un panel de crises importantes, ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles. La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière pour ainsi faciliter la culture du risque.

Revoir avec les professionnels l'ensemble des dispositions semble pertinent afin de leur permettre de mieux appréhender les situations difficiles, et de concourir à des solutions les plus adaptées à la gestion de crise avec des outils harmonisés.

Objectifs

Dans le cadre de cette formation-action, le prestataire amènera les participants à :

- connaître les différents types de crises : cyclones, inondations, tremblements de terre, risques volcaniques, NRBC, pandémies, infectiologies (impact, inertie, liens avec les partenaires...);
- identifier les sources d'information;
- rédiger les fiches réflexes selon les besoins de son établissement;
- communiquer ses fiches réflexes au sein de son service;
- actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement;
- intégrer et mettre à jour les fiches dans les SSE (Situations sanitaires exceptionnelles) selon l'évolution de l'organisation de son établissement.

21AFR11M

Public

Cadres.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Parcours cadres

Contexte

Les cadres, souvent en première ligne, ont régulièrement besoin de rester à niveau dans leur façon de manager leur équipes. Beaucoup de leviers s'offrent à eux dans ce maintien de leur leadership. Il nous paraissait donc intéressant, à l'Anfh, de mettre en place un parcours à la carte sur des besoins récurrents qui nous sont exprimés. Ce parcours se veut pratico-pratique et totalement efficient pour les participants afin de leur apporter de vrais outils concrets.

Objectifs

Module 1

Mutli+ Cadres

Module 2

Co-développement

Module 3

GPMC (boîte à outils/entretien professionnel)

Module 4

Manager multi-sites

Module 5

Bientraitance managériale

Module 6

Méthode AGILE

**6 modules complémentaires,
au choix**

12 jours au total = 6 x 2 jours

18AFN07M**Public**

Directeurs, DRH, Présidents de CME, DAM, membres des CME, Directeurs de soins, Responsables de formation, Responsables DPC, Responsables en charge de la qualité, membres des commissions de formation et DPC

Organisé par

Dinaxio

Dates

5-6-7 mai 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation

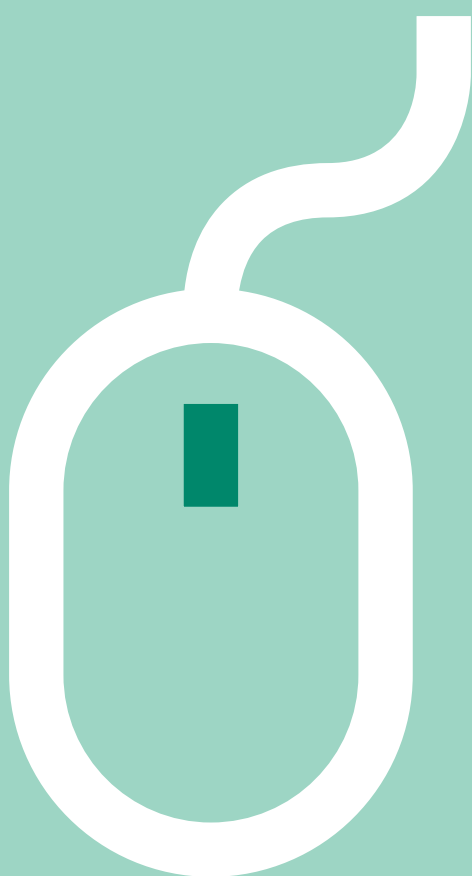
Contexte

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital... Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formations innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Cette formation vise donc à explorer le champ des possibles dans l'intégration des nouveaux modes d'apprentissage.

Objectifs

- Définir, au service de la politique formation de leur établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels.
- Assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et/ou programmes de DPC que dans la commande et/ou choix d'offres portées par des prestataires.
- Évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

**Rendez-vous
sur le site internet
de l'Anfh pour organiser
vos projets professionnels
www.anfh.fr**



Anfh — Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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
de la Fonction publique hospitalière.

WWW.ANFH.FR

4.

Relations interpersonnelles/ Dimensions sociales et relationnelles



20AFR14R

Public

Public 1: tous publics.

Public 2: cadres.

Organisé par

EFORS

Date

Groupe 1:

13-14-15 janvier 2021

Groupe 2:

18-19-20 janvier 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé

Conseillère formation

05 96 42 10 60

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.

20AFR16R**Public**

Tous publics – métiers en relation avec les patients et familles.

Organisé par

Formavenir Performances

Date

8-9-10 mars 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

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

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 protéger 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 des professionnels dans l'accompagnement des patients et leurs familles.
- 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.

19AFN07R

Public

Tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement et agents).

Organisé par

Cèdre santé
Évolution

Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

Objectifs

- Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- Questionner sa propre posture managériale.
- Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive.
- Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé.
- Évaluer collectivement le plan d'action.
- Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

Programme

Jour 1

- Les points-clés de la conduite participative.
- Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- Anticiper les situations et relations difficiles.
- Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.
- Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.

Jour 2

- Apprendre à se dégager de sa réactivité.
- Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- Savoir prendre en compte des besoins de l'autre, source d'une communication inefficace.
- Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- Les outils et des méthodes favorisant la participation.

Jour 3

- Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
- S'organiser ensemble.
- Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
- Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
- Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
- Savoir utiliser des outils.
- Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
- Proposer des leviers d'amélioration.

Modalités pédagogiques

En fonction du nombre de participants il sera créé deux ou trois équipes qui vont tout au long de la formation être mises en situation de co-construction d'un projet d'amélioration formalisé. Les moyens et outils seront variés et incluront :

- des fiches pratiques ;
- des illustrations ;
- des cas concrets.

Cette synergie de travail sur un temps dédié vise à faire évoluer les représentations et postures de chacun en matière de démarche collective de résolution de problème et à coconstruire sur ces trois jours un « projet test » d'amélioration de façon participative et guidée par le formateur.

20AFN16R

Public

Tous publics : médical, paramédical et administratif.

Organisé par

Formavenir Performances

Nombre de participants

12 participants

Date

8-9-10 mars 2021

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Contexte

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte les organisations des établissements de la Fonction publique hospitalière, entraînant une augmentation de la productivité et une recherche de performance. Ces évolutions se sont accompagnées d'une véritable reconnaissance de la place de l'usager dans le système de soins en le positionnant comme partenaire et acteur de sa santé. Par ailleurs, les nouveaux moyens d'accès à l'information notamment à travers des réseaux sociaux contribuent à un changement de paradigme dans les attentes des patients, amenant les professionnels à adopter des nouvelles postures. Quelle que soit l'évolution technologique et la reconfiguration du travail, la relation de soins restera au cœur des soins.

Modalités pédagogiques

Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement.

- Test de positionnement.
- Apports didactiques.
- Diaporama.
- Études de cas.
- Exercices pratiques.

Programme

Jour 1

- Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
- Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.

Jour 2

- Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement.

Objectifs

- Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- Analyser les émotions/mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- Distinguer communication, information et relation.
- Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante - patient - famille, en fonction des contraintes situationnelles.

- Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
- Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
- Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales.

Jour 3

- L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante - patient - famille en fonction des contraintes situationnelles.
- La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

18AFNOOS

Organisé par
CNEH

Date
21-22 avril 2021

Contact
Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation d'un établissement

Contexte

En plus des violences et des incivilités auxquelles le personnel de santé est régulièrement confronté, le contexte de la menace terroriste et les récents attentats nécessitent une vigilance accrue et rendent nécessaire la mise en œuvre de mesures particulières de sécurité au sein des établissements de santé. Afin d'y répondre, un plan d'action a été établi. La lettre conjointe des ministres des affaires sociales et de la santé et de l'intérieur relative à la sécurisation des établissements de santé du 16 novembre 2016 (réf. NOR AFSC1633394C) en fixe les principales orientations.

Le plan d'action est décliné dans l'instruction n°SG/HFDS/2016/137 du 16 novembre relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé publics et privés.

Ils devront élaborer une politique globale de sécurité intégrant notamment la prévention des attentats. Dans ce domaine, leur responsabilité s'exerce tant vis-à-vis du personnel, au titre de la responsabilité de l'employeur, que vis-à-vis des patients, usagers et prestataires (art. L. 4121-1 et L.4121-2 du Code du travail).

À ce titre, une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel sur son rôle en matière de vigilance, de prévention et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité de l'établissement.

Objectifs

- Identifier les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace.
- Maîtriser les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...
- Coordonner les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement.
- Identifier le réseau de partenaires externes à mobiliser.
- Proposer un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements.

21AFR15R**Public**

Tous publics.

Organisé par

En cours de consultation

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Qualité de vie au travail, la méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (*burn out*)

Contexte

L'épuisement professionnel (*burn out*) est un réel sujet de préoccupation pour les soignants et personnels hospitaliers ainsi que pour les observateurs du système de santé, en raison de son importance et de son accroissement. Face à la maladie, à la souffrance, à la mort d'une part, et aux contraintes du quotidien (limitation de moyens, charge de travail, densification du travail...), l'idéal de soin, l'idéal du métier, peut s'altérer chez le personnel soignant (mais aussi les médecins et l'ensemble des hospitaliers), entraînant selon les individus des conduites à risques, la baisse de la compétence au travail, un désintérêt avec le travail ou encore un excès de présence au travail et dans des cas extrêmes, l'usage d'alcool et/ou de psychotropes.

La HAS a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen pour agir sur la santé mentale et le stress. [...] Elle permet d'être dans un bon état mental et psychologique dans la relation d'aide.

Objectifs

- Découvrir la méditation en pleine conscience : aspects conceptuels, processus d'action, recherches, études cliniques.
- Entraîner l'attention pour faciliter la concentration.
- Développer la présence à soi et aux autres (agents et patients).
- Développer une attitude d'ouverture et d'entraînement de l'attention à l'instant présent.
- Renforcer l'écoute consciente et la bienveillance.
- Savoir prendre en charge de façon intégrative : corps/cognition/comportement.

20AFN15R**Public**

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologues et personnels administratifs.

Organisé par

Formavenir Performances

Date

3-4 mars 2021

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60

Accompagner les aidants

Contexte

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France.

Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants et renforcé les dispositifs de répit et le congé de proche aidant.

Il ressort du rapport de la concertation Grand âge et autonomie de mars 2019 la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu pour 2020 à 2022, auquel répond cette formation.

Objectifs

- Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant.
- Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- Orienter vers les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponibles.

5.

**Égalité
professionnelle/
Développement
durable/
Compétences-
clés**



19AFR08A

Public

Tous publics

Organisé par

CCDC et JMJ Formation

Renseignements
complémentairesSession de 16 jours en
discontinu

Contact

Marie-Annick Ginapé
Conseillère formation
05 96 42 10 60Ateliers 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 carrière 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.

➤ **Module 1 (1 jour)** : Accompagnement des établissements dans le repérage des agents.

➤ **Module 2 (16 jours)** : Ateliers

Les ateliers professionnels individualisés se déclinent dans deux champs d'investigation :

- la remise à niveau ;
- la remédiation cognitive et résolution de problème.

Ces champs d'investigation concernent en priorité les publics n'ayant pas la maîtrise des savoirs de bases selon le socle de connaissance du décret du 11 juin 2006.

Toutefois, les ateliers professionnels individualisés peuvent également s'adresser à des professionnels ayant besoin de se préparer à une nouvelle évolution professionnelle.

➤ **Module 3 (3h30)** : Accompagnement et conseil individuel en vue d'une présentation à une qualification, une certification, un diplôme ou un concours. Ex. CLEA, DEAS, etc.

➤ **Module 4 (1 jour)** : Bilan à 6 mois, comprenant une évaluation, la révision du projet, l'identification ou les demandes de formation.

L'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



Anfh — Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Ses missions : collecte,
mutualisation & gestion de fonds –
information & conseil – développement
de la formation

WWW.ANFH.FR

Calendrier des formations

JANVIER			FÉVRIER			MARS			AVRIL			MAI			JUIN		
V	1	Jour de l'an	L	1	Fiches réflexes - G2	L	1	Acc les aidants Formavenir	J	1		S	1	Fête du travail	M	1	Vaccination mod1 et mod2
S	2		M	2		M	2		V	2	Vendredi Saint	D	2		M	2	
D	3		M	3		M	3	Précarité et rupture du parcours de soin Grieps	S	3		L	3	Changer de regard sur la personne âgée à l'hôpital - G2 Grieps	J	22	
L	4		J	4		J	4		D	4	Pâques	M	4		V	4	
M	5		V	5		V	5		L	5	Pâques	M	5		S	5	
M	6		S	6		S	6		M	6	Multi +	J	6	Animer une démarche de coordination GHT	D	6	
J	7		D	7		D	7		M	7		V	7		L	7	Traçabilité/Responsabilité juridique G1
V	8		L	8	Multi +	L	8	Distance relationnelle Formavenir	J	8		S	8	Victoire 1945	M	8	
S	9		M	9		M	9		V	9	BR	D	9		M	9	Traçabilité/Responsabilité juridique G2
D	10		M	10		M	10		S	10		L	10	Place de chacun	J	10	Commission
L	11		J	11		J	11		D	11		M	11		V	11	
M	12		V	12		V	12		L	12	Santé connectée	M	12		S	12	
M	13		S	13		S	13		M	13		J	13	Ascension	D	13	
J	14		D	14		D	14		M	14		V	14	Fermeture ANFH	L	14	ASG
V	15	BR	L	15	Lundi Gras	L	15	Repérage précoce des troubles neuro-développement TLC	J	15		S	15		M	15	API - Hpc
S	16		M	16	Mardi Gras	M	16		V	16		D	16		M	16	
D	17		M	17	Mercredi des Cendres	M	17		S	17		L	17	ASG	J	24	
L	18	CEP 2C G1	J	18		J	18		D	18		M	18		V	18	
M	19	CEP 2C G1	V	19		V	19	Commission	L	19	ASG	M	19		S	19	
M	20	CEP 2C G2	S	20		S	20		M	20		J	20		D	20	
J	21	CEP 2C G2	D	21		D	21		M	21		V	21		L	21	FAE ACH/TSH
V	22		L	22	CEP 2E G1	L	22	Entretien professionnel - G1	J	22		S	22		M	22	
S	23		M	23	CEP 2E G2	M	23		V	23		D	23	Pentecôte	M	23	
D	24		M	24	CEP 2F - G1 matin G2 aprem	M	24	Entretien professionnel - G2	S	24		L	24	Pentecôte	J	25	
L	25		J	25		J	25		D	25		M	25	FAE ACH/TSH	V	25	
M	26		V	26		V	26		L	26	API - Hpc	M	26		S	26	
M	27	Fiches réflexes - G1	S	27		S	27		M	27		J	27		D	27	
J	28		D	28		D	28		M	28	Changer de regard sur la personne âgée à l'hôpital - G1 Grieps	V	28		L	28	
V	29					L	29		J	29		S	29		M	29	
S	30					M	30		V	30		D	30		M	30	CRSG
D	31					M	31					L	31				

● Semaines dans l'année

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

Management/Accompagnement aux mutations et aux changements

Vacances scolaires

Finances/Administratif et outils de la GRH

Relations interpersonnelles/Dimension sociale et environnement

Séances du travail du Comité Territorial

Égalité professionnelle/Développement durable/Compétences clés

Dates limites de dépôt des dossiers de demande de prise en charge

Jours fériés/chomés

Réservation de salle établissement

Périodes de planification des AFR/AFN en cours d'attribution d'organisme

Journée d'information régionale

JUILLET			AOÛT			SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DÉCEMBRE		
J	1		D	1		M	1		V	1	Séminaire des instances	L	1	Tousaint	M	1	
V	26	2	L	2		J	35	2	S	2		M	2	Défunts	J	48	Commission
S	3		M	3		V	3		D	3		M	3		V	3	CRSG
D	4		M	4		S	4		L	4	Multi +	J	44		S	4	
L	5		J	31	5	D	5		M	5		V	5		D	5	
M	6		V	6		L	6		M	6		S	6		L	6	Multi +
M	7		S	7		M	7		J	40		D	7		M	7	
J	27	8	D	8		M	8		V	8	Commission	L	8	Multi +	M	8	
V	9		L	9		J	36	9	S	9		M	9		J	49	
S	10		M	10		V	10		D	10		M	10		V	10	
D	11		M	11		S	11		L	11		J	45	Armistice	S	11	
L	12		J	32	12	D	12		M	12		V	12	Fermeture ANFH	D	12	
M	13		V	13		L	13	Multi +	M	13		S	13		L	13	
M	14	Fête nationale	S	14		M	14		J	41		D	14		M	14	
J	28	15	D	15	Ascension	M	15		V	15		L	15		M	15	
V	16		L	16		J	37	BR	S	16		M	16		J	50	
S	17		M	17		V	17		D	17		M	17		V	17	
D	18		M	18		S	18		L	18		J	46		S	18	
L	19		J	33	19	D	19		M	19		V	19	BR	D	19	
M	20		V	20		L	20		M	20		S	20		L	20	
M	21		S	21		M	21		J	42		D	21		M	21	
J	29	22	D	22		M	22		V	22		L	22		M	22	
V	23		L	23		J	38	23	S	23		M	23		J	51	
S	24		M	24		V	24		D	24		M	24		V	24	
D	25		M	25		S	25		L	25		J	47		S	25	Noël
L	26		J	34	26	D	26		M	26		V	26		D	26	
M	27		V	27		L	27		M	27		S	27		L	27	
M	28		S	28		M	28		J	43		D	28		M	28	
J	30	29	D	29		M	29		V	29		L	29		M	29	
V	30		L	30		J	39	Séminaire des instances	S	30		M	30		J	52	
S	31		M	31					D	31					V	31	

Notes

Notes

Notes

Anfh

—

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

—

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

