



MIDI-PYRÉNÉES

FORMATION: PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2018



GLOSSAIRE

- A**
- ACH:** adjoint des cadres hospitaliers
 - AFC:** action de formation coordonnée
 - AFN:** action de formation nationale
 - AFR:** action de formation régionale
 - AMA:** assistant(e) médico-administrative
 - ANDPC:** agence nationale du développement professionnel continu
 - ANESM:** agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
 - ANFH:** association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
 - APP:** analyse des pratiques professionnelles
 - ARS:** agence régionale de santé
 - ASH:** agent des services hospitaliers
 - ASG:** assistant de soins en gérontologie
- B**
- BC:** bilan de compétences
- C**
- CA:** conseil d'administration
 - CAP:** commission administrative paritaire
 - CFP:** congé de formation professionnelle
 - CH:** centre hospitalier
 - CHSCT:** comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - CHU:** centre hospitalier universitaire
 - CQP:** certificat de qualification professionnelle
 - CME:** commission médicale d'établissement
 - CNSA:** caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
 - CTE:** comité technique d'établissement
 - CTR:** conférence thématique régionale
 - CPOM:** contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
- D**
- DEAS:** diplôme d'État d'aide-soignant
 - DGOS:** direction générale de l'offre de soins
 - DIF:** droit individuel à la formation
 - DPC:** développement professionnel continu
 - DU:** document unique
- E**
- EHPAD:** établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
 - ETP:** éducation thérapeutique du patient
 - EP:** étude promotionnelle
 - EPP:** évaluation des pratiques professionnelles
 - EPRD:** état prévisionnel des recettes et des dépenses
- F**
- FAE:** formation d'adaptation à l'emploi
 - FEHAP:** fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif
 - FPH:** fonction publique hospitalière
 - FPTLV:** formation professionnelle tout au long de la vie
 - FPSPP:** fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
 - FSE:** fonds social européen
 - FOAD:** formation ouverte accompagnée et à distance
 - FIPHFP:** fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
- G**
- GHT:** groupement hospitalier de territoire
 - GPMC:** gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
- H**
- HAS:** haute autorité de santé
- O**
- OPCA:** organisme paritaire collecteur agréé
- P**
- PH:** praticien hospitalier
 - PUI:** pharmacie à usage intérieur
- R**
- RFC:** responsable formation continue
 - RH:** ressources humaines
 - RNCP:** répertoire national des certifications professionnelles
 - RPS:** risques psychosociaux
- S**
- SROS:** schéma régional de l'organisation sanitaire
- T**
- TSH:** technicien supérieur hospitalier
 - T2A:** tarification à l'activité
- V**
- VAE:** validation des acquis de l'expérience

NOS VALEURS, PROXIMITÉ, SOLIDARITÉ ET PARITARISME, AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Fidèle aux engagements affichés par ses instances paritaires, l'ANFH Midi-Pyrénées affirme la poursuite de son implication auprès de l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la région.

La réforme territoriale est en cours. Les instances des deux délégations ANFH Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon œuvrent actuellement à définir les modalités de rapprochement dans un souci permanent de maintien de la proximité avec les adhérents et de la qualité des prestations offertes. Dans ce cadre, depuis le 1^{er} janvier 2017, les agents des deux territoires peuvent accéder indistinctement à l'offre de formation régionale des deux délégations. L'environnement sanitaire et médico-social, mais également celui de la formation doivent faire face à l'engagement de réformes d'envergure. L'ANFH Midi-Pyrénées veille, par son action, à accompagner ses adhérents dans leur compréhension et leur mise en œuvre.

La définition d'un projet stratégique national (PS) 2016-2019, et de sa déclinaison en plan d'action stratégique régional, a pour ambition de doter l'ANFH d'outils opérationnels lui permettant de relever ces défis aux côtés des établissements et de leurs agents.

Répondre au plus juste aux besoins de nos adhérents, œuvrer quotidiennement pour renforcer l'égalité d'accès à la formation, développer les compétences des agents et sécuriser les parcours métiers, tels sont les enjeux auxquels nous souhaitons également répondre cette année encore. Centrée sur ces enjeux prioritaires, la politique d'animation régionale 2018 sera notamment marquée par le déploiement

d'un nouveau projet de « prévention des risques professionnels » à destination des établissements qui souhaiteront s'engager dans une telle démarche. Il s'agira de les aider à concevoir une politique de prévention des risques professionnels, mais également de leur proposer tout un panel de formations en lien avec cette thématique.

Par ailleurs, le projet « lutte contre l'illettrisme et développement des compétences-clés » s'est achevé en 2017. Nous avons toutefois souhaité maintenir un niveau élevé de formation pour les agents rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base, afin de leur permettre d'accéder à des formations de remise à niveau.

En complément, un nouvel itinéraire de formation à destination des personnels techniques et logistiques voit le jour pour accompagner la mutation de leur métier. Enfin, soucieuse de continuer à répondre aux attentes des personnels dans toute leur diversité d'exercice et de métiers, notre politique d'animation régionale propose de nouvelles formations à destination de toutes les catégories professionnelles, y compris celles qui bénéficient le moins de la formation professionnelle continue.

MICHEL DEDIEU
PRÉSIDENT RÉGIONAL

OLIVIER RASTOUIL
VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL

SOMMAIRE

Glossaire	p.02
Éditorial	p. 03
Déploiement du projet stratégique ANFH 2016-2019	p. 07
Modalités d'inscription aux actions de formation	p. 08
Fiche d'inscription	p. 11

01 METTRE EN ŒUVRE LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU ET CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION P. 13

→ Responsables formation continue : séminaire 2018 CTR2	14
→ Cycle de formations - ateliers responsables de formation continue CTR3	15
→ Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC AFR1	16
→ La coordination de la fonction formation au sein d'un GHT AFR2	17
→ Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT AFN1	18

02 OPTIMISER LES DÉMARCHES DE GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS P. 19

→ Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel AFR3 NOUVEAU	20
→ Formations d'adaptation à l'emploi adjoints des cadres hospitaliers/techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers/assistants médico-administratifs AFCl	22

03 ACCOMPAGNER LES PUBLICS PRIORITAIRES OU VULNÉRABLES P. 23

→ La gestion des situations d'inaptitude, d'invalidité et de reclassement dans la FPH AFR4 NOUVEAU	24
→ La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel AFR5 NOUVEAU	25
→ Démarche qualité : notions de base à destination des personnels de catégorie C AFR6	26
→ Identifier et développer les compétences-clés des agents AFR7	27
→ Dispositif compétences-clés : bilan de positionnement/savoirs de base CTR5	28
→ Dispositif compétences-clés : modules de remise à niveau - savoirs de base en situation professionnelle AFR9	29
→ Se préparer à un retour en scolarité : (ré)apprendre à apprendre AFR8	30
→ Journée des Référents handicap 2018 CTR4	31

04 RENFORCER LE POSITIONNEMENT DU CADRE P. 33

→ L'évaluation de la charge en soins dans le cadre d'un pilotage médico-économique AFR11 NOUVEAU	34
→ Encadrement – Cycle de conférences 2018 CTR6	35
→ Itinéraire de formation des personnels d'encadrement AFR10	36
→ Repenser l'organisation du travail soignant en établissement ou service accueillant des personnes âgées AFc5 NOUVEAU	38

05 CONTRIBUTUER À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS P. 39

- Projet de prévention des risques professionnels 2018-2020 40
- Accompagnement dans la définition d'une politique de prévention des risques professionnels **CTR7 NOUVEAU** 41
- Construire et piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels en établissement **AFR12 NOUVEAU** 42
- Formation des référents en prévention des risques professionnels **AFR13 NOUVEAU** 43

06 RENFORCER LES COMPÉTENCES - TOUS MÉTIERS P. 45

- Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement **AFR14** 46
- Relations en équipe et postures professionnelles **AFR15** 47
- Nouvelles technologies et confidentialité **AFR16** 48

07 RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS TECHNIQUES ET OUVRIERS P. 49

- Itinéraire de formation des personnels techniques et logistiques **AFR18** 50
- L'entretien du linge en institution : la méthode RABC **AFR17 NOUVEAU** 52
- La restauration en santé - Module 1 : Les textures modifiées **AFR19 - M1** 53
- La restauration en santé - Module 2 : Les bases techniques de la pâtisserie revisitée « Snacking » **AFR19 - M2** 54
- La restauration en santé - Module 3 : « Finger Food » salé sucré **AFR19 - M3** 55

08 RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS DE DIRECTION, ADMINISTRATIFS ET QUALITÉ P. 57

- Séminaire des directrices et directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux 2018 **CTR8** 58
- La prévention et la gestion des impayés en EHPAD **AFR20 NOUVEAU** 59
- Cycle de perfectionnement à l'analyse financière **AFC2** 60
- La réforme de la tarification en SSR **AFR21 NOUVEAU** 61
- La réforme du financement des EHPAD **AFR22** 62
- La gestion des événements indésirables en ESMS **AFR24 NOUVEAU** 63
- Itinéraire de formation des personnels administratifs **AFR23** 64

09 RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS DU SOIN P. 67

- La responsabilité soignante **AFR25** 68
- La prise en charge des troubles psychopathologiques **AFR26** 69
- Conduire une évaluation des pratiques professionnelles (EPP) **AFR27** 70
- La prévention des erreurs médicamenteuses évitables **AFR28** 71
- Éthique et décision dans le soin **AFC3** 72
- Travailler la nuit **AFR29** 73

SOMMAIRE

10 RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS DE LA GÉRIATRIE **P. 75**

- Assistant de soins en gérontologie **AFR30**76
- Le repas de la personne âgée : un moment de plaisir **AFR32**.....77
- Itinéraire de formation des agents des services hospitaliers **AFR31**78
- Mettre en place des activités d'atelier et d'animation auprès des patients atteints de la maladie d'Alzheimer **AFR33** ..80
- Bienveillance : agir au quotidien **AFR34**81
- La prise en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer **AFR35**82
- La relation avec les familles des personnes âgées **AFR35**83
- Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD **AFR36 NOUVEAU**.....84

11 RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS DU HANDICAP, DE L'ENFANCE ET DES FAMILLES **P. 85**

- Améliorer le parcours de soins des personnes handicapées par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales **AFR37 NOUVEAU**.....86
- Émergence de la sexualité des adolescents en institution **AFR38 NOUVEAU**87

12 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE FORMATEUR INTERNE ET DE TUTEUR **P. 89**

- Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux **AFR39 NOUVEAU**.....90
- Devenir référent DPC **AFR40 NOUVEAU**.....91
- Focus formation des emplois d'avenir et de leurs tuteurs.....92
- Formation des tuteurs emploi d'avenir **AFR41**93

13 ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES 2018 **P. 95**

Les membres des instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées p. 97

Chiffres clés 2016 ANFH Midi-Pyrénées p. 98

L'équipe régionale - Contacts et plan d'accès p. 99

DÉPLOIEMENT DU PROJET STRATÉGIQUE ANFH 2016-2019

L'ANFH s'est dotée d'un nouveau projet stratégique pour la période 2016-2019. Les administrateurs de l'ANFH ont déterminé des priorités stratégiques au travers de trois axes, déclinés en 13 ambitions.

AXE 1 **SE FORMER, SE RÉALISER**

- Ambition n°1: augmentation du nombre de formations certifiantes ou qualifiantes financées.
- Ambition n°2: augmentation du nombre de programmes de DPC pluridisciplinaires financés (médicaux/paramédicaux).
- Ambition n°3: augmentation du taux de personnels engagés dans un programme de DPC.
- Ambition n°4: proposition par toutes les délégations d'un dispositif visant à promouvoir l'accès à la formation des filières non soignantes.
- Ambition n°5: proposition par toutes les délégations d'un dispositif en faveur de la maîtrise des savoirs de base.

AXE 2 **ANTICIPER, SOUTENIR**

- Ambition n°6: présentation et structuration d'une offre de services homogène sur l'ensemble du territoire (offres de base et associées).
- Ambition n°7: mise en œuvre par toutes les délégations régionales d'un dispositif d'« étude métiers » (notamment d'une cartographie).
- Ambition n°8: augmentation du nombre de projets thématiques en partenariat avec les acteurs des secteurs santé, social et formation professionnelle.
- Ambition n°9: mise en œuvre de prestations mutualisées à l'échelle du nouveau découpage régional.
- Ambition n°10: adaptation des prestations aux structures de coopération.

AXE 3 **CONNECTER, PARTAGER**

- Ambition n°11: construction d'une offre permettant la promotion et l'accès aux modalités de formation innovantes.
- Ambition n°12: augmentation du nombre de services en ligne proposés aux établissements et aux agents.
- Ambition n°13: déploiement du logiciel Gesform Evolution.

Une déclinaison au niveau de la délégation ANFH Midi-Pyrénées

Les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont procédé à la déclinaison de ce projet stratégique en plan d'action stratégique régional (2016-2019) composé de 53 actions prioritaires. Les membres des instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont voulu, par ces actions, adapter l'offre de prestations et de services pour répondre tant aux besoins et demandes des établissements qu'à celles de leurs professionnels, en tenant compte des spécificités de notre région et des défis de la formation de demain.

Vous pouvez retrouver le détail de ce plan sur les pages régionales de notre site internet anhf.fr rubrique Midi-Pyrénées/Actualités et agenda régional, article « L'ANFH Midi-Pyrénées adopte son plan d'action stratégique régional 2016-2019 ».

Une mise en œuvre au niveau de la nouvelle région ANFH Midi-Pyrénées – Languedoc-Roussillon

Les établissements adhérents des deux délégations régionales ont accès dès 2017 à l'offre de formation régionale de chacun des deux « territoires ». À cet effet le catalogue de la délégation Languedoc-Roussillon vous est mis à disposition.

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION

RAPPEL DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

AFR (action de formation régionale) et CTR (conférence thématique régionale)

L'ensemble des frais (pédagogie, déplacement et hébergement) est pris en charge par l'ANFH sur son budget régional. En ce qui concerne les frais de déplacement, la prise en charge est effectuée sur la base des justificatifs de dépenses que doivent conserver les agents. Aucun remboursement ne sera réalisé sans ces justificatifs.

AFN (action de formation nationale)

Le financement des frais pédagogiques est assuré par l'ANFH sur ses crédits nationaux. Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont pris en charge sur les plans de formation des établissements concernés.

AFC (action de formation coordonnée)

L'ensemble des coûts (pédagogie, déplacement et hébergement) est pris en charge sur les plans de formation des établissements concernés. Les coûts pédagogiques sont imputés par l'ANFH au prorata du nombre d'agents participants, il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts.

Nos actions sont organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

COMMENT S'INSCRIRE ?

Complétez un bulletin d'inscription par formation (formulaire page 11) et envoyez-le à la délégation Midi- Pyrénées pour réception avant la date limite.

Nous vous remercions de respecter le public ciblé par les formations et d'en tenir compte lors de vos inscriptions. L'adresse mail des participants nous permet d'échanger avec eux avant le début de la formation. Cette étape permet notamment aux organismes d'évaluer les attentes, le niveau de connaissances et les besoins en développement de compétences des participants pour adapter leur intervention. Dans ce cadre, des tests de positionnement seront amenés à se généraliser progressivement. Les groupes sont composés en fonction du nombre de candidatures réceptionnées, sur la base des critères suivants :

- conformité avec le public ciblé;
- attributions antérieures sur le même thème;
- antériorité de la demande;
- historique des annulations.

Comme l'année passée, nous vous invitons à utiliser le bulletin d'inscription à compléter en version informatisée que vous trouverez sur les pages régionales de notre site Internet ou sur demande auprès des conseillères formation.

COMMENT ÊTRE INFORMÉ DE L'INSCRIPTION DE SES AGENTS ?

Après la date limite d'inscription, la délégation régionale constitue les groupes et adresse à l'établissement, sous couvert de la direction, la notification d'inscription ou de refus par mail au responsable formation continue. La convocation de l'agent (ou des agents) est adressée directement au responsable formation continue de l'établissement par l'organisme de formation.

CAS PARTICULIER DES AGENTS EN EMPLOI D'AVENIR

Vous pouvez inscrire des bénéficiaires d'un contrat emploi d'avenir au sein de votre établissement aux actions régionales proposées dans ce catalogue. Toutefois, afin de favoriser la cohésion des groupes, nous vous invitons à procéder à leur inscription en binôme avec un agent titulaire de l'établissement. Les modalités de prise en charge sont identiques à celles des autres agents hospitaliers (cf. paragraphe « Rappel des conditions de prise en charge »). Les actions de l'axe 8 « Emplois d'avenir » leur sont exclusivement réservées, sauf mention contraire ultérieure.

CONDITIONS D'ANNULATION

Nous attirons votre attention sur le fait que l'ANFH engage les fonds mutualisés pour financer sa politique d'animation régionale. Il est donc essentiel que les inscriptions aux actions régionales soient honorées.

Face à la recrudescence des annulations de dernière minute et des absences constatées le jour des formations, les instances régionales de l'ANFH ont souhaité que les modalités suivantes soient mises en place et rappelées aux établissements.

→ **Changement de bénéficiaire :** il vous est possible de modifier vos inscriptions en substituant un agent par un autre agent de même grade ou équivalent, sous réserve d'en informer la délégation régionale au préalable.

→ **Désistement :** il s'agit de l'annulation de l'inscription d'un agent inscrit, qui survient avant le premier jour de l'action. Dans ce cas, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant (de même grade ou équivalent). À défaut, la délégation régionale consulte la liste d'attente (si elle existe) et propose la place devenue disponible à un autre établissement.

→ **Absence lors de la formation :** en cas d'absence d'un agent lors d'une action régionale (formation ou conférence), constatée par la délégation régionale, celle-ci alerte le responsable de formation. L'absence de l'agent doit être motivée par écrit à la délégation régionale. Dans ces deux derniers cas, si la place n'a pu être pourvue, le coût individuel de l'action (coût total de la formation divisé par le nombre réel de participants) est susceptible d'être imputé sur le plan de formation de

l'établissement sur décision des instances régionales. En complément, l'établissement est susceptible de perdre une priorité ultérieure d'accès à une autre formation régionale.

DEPUIS 2017 : MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME TERRITORIALE

La réforme territoriale réunissant les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. À l'ANFH, cette réforme entraîne des conséquences essentiellement au niveau de la gouvernance politique des délégations régionales concernées. Nos instances régionales paritaires sont invitées à travailler sur les règles de gestion et pratiques de chacune des délégations, ceci dans une perspective d'harmonisation.

À ce stade, l'offre de formation régionale proposée dans nos catalogues reste territoriale. Toutefois, nous sommes d'ores et déjà en mesure d'ouvrir nos offres respectives. Dans ce cadre, depuis le 1^{er} janvier 2017, **le catalogue « Programme régional d'activité » de la délégation régionale Languedoc-Roussillon est ouvert aux inscriptions des agents hospitaliers relevant du territoire de Midi-Pyrénées.** Ce catalogue vous sera donc transmis au format PDF afin que vous puissiez prendre connaissance des thématiques proposées. Vous souhaitez inscrire un agent à une action de formation régionale proposée par l'ANFH Languedoc-Roussillon ? Complétez le bulletin d'inscription habituel en cochant la case « action de formation proposée par la délégation ANFH Languedoc-Roussillon » et

envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées pour réception avant la date limite. Nous assurerons directement le relais avec la délégation Languedoc-Roussillon, qui procédera aux inscriptions dans la limite des places disponibles.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTION

Anissa BOUKHALFI
Conseillère formation
→ Tél. : 05 61 14 78 64
a.boukhalfi@anhf.fr

Fatima SARAIVA
Conseillère formation
→ Tél. : 05 61 14 78 62
f.saraiva@anhf.fr

Standard
→ Tél. : 05 61 14 78 68
→ Fax. : 05 61 14 78 60
midipyrenees@anhf.fr

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, starting below the title and extending across the page.



MIDI-PYRÉNÉES - PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES

FICHE D'INSCRIPTION 2018

Complétez un bulletin par thème de formation. Envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées par courrier ou par mail avant la date limite (a.boukhalfi@anhf.fr ou f.saraiva@anhf.fr)

INTITULÉ DE LA FORMATION

Action de formation proposée par la délégation ANFH Languedoc-Roussillon

DATE(S) DE LA FORMATION

ÉTABLISSEMENT (CODE MID)

PERSONNE À CONTACTER DANS L'ÉTABLISSEMENT

Tél.:

Mail:

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1.

Nom:

Prénom:

Fonction:

Mail*:

Service d'affectation:

2.

Nom:

Prénom:

Fonction:

Mail*:

Service d'affectation:

3.

Nom:

Prénom:

Fonction:

Mail*:

Service d'affectation:

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation (évaluation des attentes et des besoins par l'organisme, envoi de supports...).

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

A man and a woman are looking at a document together. The woman has short red hair and is wearing glasses. The man is wearing a dark shirt. They are both looking intently at the document in front of them.

01

—
METTRE EN ŒUVRE
LE DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL CONTINU
ET CONNAÎTRE
L'ENVIRONNEMENT
DE LA FORMATION

CTR2

PUBLIC

Personnel en charge de la gestion de la formation au sein des établissements.

ORGANISÉ PAR

À définir

DURÉE

1,5 jours

LIEU & DATES

Montauban (82)
12 et 13 avril 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

9 février 2018

RESPONSABLES FORMATION CONTINUE: SÉMINAIRE 2018

Ce séminaire annuel rassemble les professionnels de la formation continue des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux de la région Midi-Pyrénées. Il permet de contribuer à la définition d'une culture commune et d'aborder les évolutions du métier de responsable formation continue (RFC).

Des évaluations des précédents séminaires, il ressort que chacun s'enrichit des échanges et partages d'expériences, et que le réseau des RFC se renforce par des liens de proximité géographique ou par des orientations et objectifs de formation communs.

Ce séminaire est également l'occasion de découvrir de nouveaux outils et de nouveaux dispositifs dans un cadre où la convivialité facilite les échanges.

OBJECTIFS

- **Créer une communauté de pratiques et renforcer le réseau** en favorisant le partage d'expériences, en mutualisant les compétences et en développant une culture partagée.
- **Contribuer à faire évoluer la fonction de responsable formation et des pratiques** en facilitant l'articulation entre la politique de formation et la politique de ressources humaines.
- **Renforcer le positionnement du RFC avec les acteurs internes.**
- **Permettre aux personnels nouvellement nommés sur les fonctions de responsable formation de s'intégrer au réseau** et de définir leur positionnement professionnel.

PROGRAMME

→ La thématique 2018 tournera autour des nombreuses réformes en cours afin de permettre aux participants de faire le point d'avancement de leur établissement et d'envisager les actions à mettre en œuvre: GHT, DPC, réforme de la formation sont autant de thématiques qui seront passées en revue à cette occasion.

Sur ces bases, **le programme détaillé sera communiqué ultérieurement.**

CTR3

PUBLIC

DRH, chargés et responsables de formation, cadres de proximité contribuant à l'animation du plan de formation.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

LIEU & DATES

Toulouse

Atelier n°1

23 mars 2018

Date limite d'inscription :

26 janvier 2018

Atelier n°2

15 juin 2018

Date limite d'inscription :

13 avril 2018

Atelier n°3

11 octobre 2018

Date limite d'inscription :

3 août 2018

Atelier n°4

13 décembre 2018

Date limite d'inscription :

12 octobre 2018

CYCLE DE FORMATIONS - ATELIERS RESPONSABLES DE FORMATION CONTINUE

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels, surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite un niveau de compétences de plus en plus pointu de la part des professionnels chargés de la mise en œuvre des plans de formation et de DPC.

L'ANFH Midi-Pyrénées propose chaque année des journées de formation-atelier permettant aux professionnels de la formation continue des établissements de renforcer leurs connaissances en lien avec l'environnement de la formation. Ces ateliers sont notamment l'occasion d'échanger sur les pratiques, de mutualiser les acquis et de contribuer à la professionnalisation des nouveaux chargés de formation.

Depuis 2013, l'environnement de la formation professionnelle dans la Fonction publique hospitalière est concerné par diverses réformes qui nécessitent un accompagnement plus marqué. L'ANFH Midi-Pyrénées propose donc cette année quatre journées de formation-atelier à destination des personnels chargés de la formation professionnelle continue.

OBJECTIFS

→ **Atelier n°1**

Le DPC nouvelle version : le point d'avancement deux ans après la réforme.

→ **Atelier n°2**

Comment favoriser les apprentissages de formation.

→ **Atelier n°3**

L'achat de formation : un achat comme les autres ?

→ **Atelier n°4**

La réforme de la formation professionnelle : quelle mise en œuvre un an après ?

Les objectifs détaillés de chaque journée de formation – atelier vous seront communiqués ultérieurement.

AFRI

PUBLIC

Responsables de Formation Continue et personnels impliqués dans la mise en œuvre des plans de formation et de DPC.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
8 et 9 mars 2018
6 avril 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

12 janvier 2018

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

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

Le DPC contribue au développement des compétences professionnelles et à la coordination des activités et des parcours de soins, tout en garantissant la qualité et la sécurité des prises en charge. Il permet la mise en œuvre effective des connaissances au service de la généralisation d'une culture de l'évaluation professionnelle. Élaborer un plan de formation intégrant les spécificités et les enjeux du DPC « saison 2 » devient un axe fondamental pour tous les établissements et les structures sanitaires et médico-sociales. Il s'agit de s'assurer de la cohérence entre les projets institutionnels, les plans de formation formalisés pour l'ensemble des acteurs de la structure et les obligations nouvelles du dispositif de DPC.

OBJECTIFS

- Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC.
- Concevoir un plan de formation triennal intégrant les caractéristiques des parcours de DPC.
- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
- Faciliter l'intégration des actions pluriprofessionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe de personnels médicaux et paramédicaux).
- Optimiser la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leur parcours.

AFR2**PUBLIC**

Personnels en charge de la construction de la coordination de la fonction formation au sein d'un même GHT.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

LIEU & DATES

Sur commande.

À organiser en intra-muros à la demande des établissements à raison d'un groupe par GHT.

LA COORDINATION DE LA FONCTION FORMATION AU SEIN D'UN GHT

La réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son commencement.

La réglementation laisse une grande autonomie aux établissements dans les modalités de mise en œuvre de cette coordination. Chaque GHT

est appelé à construire son propre modèle de coordination de la fonction formation.

Dans ce cadre, l'ANFH Midi-Pyrénées propose aux établissements une action de formation régionale pour les aider dans cette dynamique, à raison d'un groupe par GHT. L'action proposée comprend plusieurs étapes : diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et élaboration d'un plan d'action par GHT.

OBJECTIFS

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

CONTACT

Anissa BOUKHALFI
Conseillère formation

→a.boukhalfi@anfh.fr

AFN1

PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours + suivi par classe virtuelle à 6 mois

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
24 et 25 mai 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

25 mars 2018

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

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016.

C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation. Cette nouvelle démarche de regroupement

entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et de nouveaux intitulés de 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.

PROGRAMME

JOUR 1

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

JOUR 2

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

A close-up photograph of a woman with dark hair, smiling warmly. She is wearing a white lab coat with buttons. In the foreground, the back of a person's head and shoulder is visible, slightly out of focus. The background is a soft, out-of-focus green wall.

02

—
OPTIMISER
LES DÉMARCHES
DE GPMC DANS LES
ÉTABLISSEMENTS



AFR3

PUBLIC

Cadres évaluateurs

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Module 1

15 et 16 février 2018

Module 2

3 et 4 mai 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 décembre 2017

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants, qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement, via l'élaboration d'un « référentiel des métiers » menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

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

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

OBJECTIFS

MODULE 1 - NOTION DE COMPÉTENCES

→ Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC.
 → S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences.
 → Appréhender la méthodologie de l'élaboration de fiches métier/emploi/poste adaptée à l'établissement.
 → Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle.

→ Identifier le différentiel entre compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel.
 → Élaborer un plan d'action collectif et individuel.

MODULE 2 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel.
 → Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés.

→ Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
 → Déterminer les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

PROGRAMME

JOUR 1

Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC :

- Appropriation des enjeux de la démarche GPMC.
- Le cadre de proximité principal allié de la GPMC.

S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences :

- Compétences.
- Gestion par les compétences.
- Notion de performance.

Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiches métier/emploi/poste adaptée à l'établissement :

- Définitions pour un langage commun.
- Les différents outils.
- Élaboration et rédaction des fiches de poste.

JOUR 2

Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle :

- Le concept d'évaluation des compétences.
- L'appréciation de la valeur professionnelle.
- Les cinq dimensions de l'évaluation.
- L'analyse d'une situation de travail et l'évaluation des compétences.

Identifier le différentiel entre compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel :

- L'estimation des écarts entre besoins et ressources et les propositions d'actions.
- Les propositions d'actions.

Élaborer un plan d'action collectif et individuel :

- Recherche des réponses au déséquilibre qualitatif.
- Indicateurs de suivi.

JOUR 3

Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel :

- Présentation.
- Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.

Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés :

- Les différents outils.
- La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel : la phase de préparation et la phase d'évaluation.

JOUR 4

Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés (suite) :

- Les critères de la fiche d'évaluation.
- La synthèse de l'entretien : la phase de contractualisation (simulations d'entretiens).

Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation :

- Présentation synthétique du dispositif FPTLV.
- L'entretien de formation.

Déterminer à partir des résultats attendus les objectifs individuels et collectifs, et les moyens associés :

- Les objectifs individuels.
- Les objectifs collectifs.

AFC1

FAE AMA

PUBLIC : tout agent qui doit être promu au grade d'assistant(e) médico-administratif(ive) (branche secrétaire médicale).

ORGANISÉ PAR : EMS

DURÉE : 105 heures en 2 modules (15 jours)

DATES :
du 6 février au 28 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :
6 décembre 2017

FAE TSH

PUBLIC : agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

ORGANISÉ PAR : OBEA

DURÉE : 189 heures en 3 modules (27 jours)

DATES :
du 15 janvier au 20 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :
15 décembre 2017

FAE ACH

PUBLIC : tout agent qui doit être promu au grade d'adjoint des cadres hospitaliers.

ORGANISÉ PAR : Irfocop

DURÉE : 154 heures en 5 modules (22 jours)

DATES :
du 12 février au 15 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :
12 décembre 2017

FORMATIONS D'ADAPTATION À L'EMPLOI ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS/TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPÉRIEURS HOSPITALIERS/ASSISTANTS MÉDICO- ADMINISTRATIFS

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) constitue une obligation réglementaire préalable à la titularisation des agents stagiaires sur les grades concernés. Ainsi elle doit être achevée à l'issue de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe dans le corps.

Les textes en vigueur sont les suivants :

- arrêté du 21 août 2013 fixant l'organisation et le contenu de la FAE des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers ;
- arrêté du 4 juin 2013 relatif à la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des assistants médico-administratifs de la fonction publique hospitalière ;
- arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers.

Chacun de ces textes fixe le contenu détaillé des modules à suivre dans ce cadre pour chacun des trois grades concernés. Ces formations sont organisées au sein des établissements employeurs des participants.

A woman with dark hair, wearing a white lab coat with light blue trim, is seated and speaking to a group of people. She is gesturing with her right hand. The background is a plain light blue wall. In the foreground, the backs of the heads and shoulders of several other people are visible, including a woman with blonde hair on the left and a man with dark hair on the right.

03

—

ACCOMPAGNER
LES PUBLICS
PRIORITAIRES
OU VULNÉRABLES



AFR4

PUBLIC

Personnels en charge des ressources humaines, des cellules de reclassement, personnels d'encadrement, membres des IRP, directeurs des soins, personnels des services de santé au travail, animateurs en prévention des risques professionnels.

ORGANISÉ PAR

Eneis Conseil

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
3 et 4 mai 2018
8 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :

3 mars 2018

LA GESTION DES SITUATIONS D'INAPTITUDE, D'INVALIDITÉ ET DE RECLASSEMENT DANS LA FPH

Les agents titulaires de la Fonction publique hospitalière qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour inaptitude physique provisoire ou définitive doivent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail ou, quand cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel.

Cette problématique est particulièrement sensible en Midi-Pyrénées dans un contexte où la cartographie des métiers fait état d'un âge médian de 45 ans, et donc d'une proportion importante de personnels en seconde partie de carrière. La proportion des agents susceptibles d'être concernés par ce type de problématique augmente sensiblement chaque année, témoignant d'une usure au travail. Parce qu'il s'agit de questions complexes, les grands principes correspondants restent parfois encore mal maîtrisés par les établissements. Les contentieux liés à ces questions sont donc nombreux.

OBJECTIFS

- Définir les différentes situations d'inaptitude et d'invalidité ainsi que les notions de reclassement, d'aménagement de poste et de poste à moindre contrainte.
- Appréhender les conséquences statutaires de ces situations.
- Connaître la réglementation et la jurisprudence en vigueur.
- Connaître les acteurs, leurs rôles et leurs obligations respectives.
- Maîtriser les procédures administratives spécifiques à chaque situation.
- Savoir accompagner les agents concernés par une problématique d'aptitude à chaque étape, y compris lors du retour à l'emploi.
- Savoir quoi faire quand le maintien de l'emploi est impossible.
- Être en capacité de mettre en place des outils mobilisables en interne et des actions d'amélioration simples.
- Maîtriser la question de la mobilité inter fonction publique.



AFR5

PUBLIC

Tout public confronté à des situations de stress professionnel et potentiellement en situation d'épuisement professionnel.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

DURÉE

3 jours (2+1)

Groupe 1

18 et 19 janvier 2018
16 février 2018
Date limite d'inscription :
18 novembre 2017

Groupe 2

3 et 4 avril 2018
2 mai 2018
Date limite d'inscription :
2 février 2018

Groupe 3

11 et 12 octobre 2018
16 novembre 2018
Date limite d'inscription :
3 août 2018

LA GESTION DU STRESS ET LA PRÉVENTION DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

L'exercice d'un métier dans le domaine de la santé, par-delà le soin, impose de satisfaire à différentes contraintes qui pèsent de plus en plus sur le travail des professionnels et sur la qualité des relations avec les patients et résidents.

Intensification des rythmes, restructuration, réorganisation des services sont autant de

facteurs de stress qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels et à l'apparition de risques psychosociaux. En parallèle, la succession des réformes et l'exigence de maîtriser les dépenses de santé ont amené les établissements sanitaires et médico-sociaux à augmenter leur activité tout en économisant sur les ressources. Face à ces constats, l'usure des professionnels de santé se fait ressentir et, au-delà de l'implication des établissements employeurs, il est important que chacun soit en mesure de se préserver, d'agir, ou de réagir.

OBJECTIFS

- Aider les stagiaires à gérer leur propre stress et à lutter contre l'épuisement professionnel.
- Identifier les symptômes et les signes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour ses collègues.
- Appréhender les situations de stress et les gérer de façon personnelle et professionnelle.
- Acquérir ses propres réflexes et habitudes pour se protéger de l'épuisement professionnel et agir en conséquence.
- Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions face au stress.
- Identifier les situations susceptibles de générer du stress et un épuisement professionnel.
- Mettre en œuvre des actions de prévention de l'épuisement professionnel et de gestion du stress.
- Identifier les ressources mobilisables pour (ré)agir.

AFR6

PUBLIC

Personnels de catégorie C

ORGANISÉ PAR

Focus Qualité

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
29 et 30 janvier 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :

24 novembre 2017

DÉMARCHE QUALITÉ : NOTIONS DE BASE À DESTINATION DES PERSONNELS DE CATÉGORIE C

Alors que les démarches qualité font désormais intégralement partie de la culture sanitaire et médico-sociale, il est parfois difficile pour des professionnels de terrain de comprendre les enjeux de ces démarches.

En particulier, certains professionnels n'ont bénéficié d'aucun enseignement sur cette thématique dans le cadre de leur cursus scolaire ou de leur carrière professionnelle. Appréhender l'intérêt des démarches « qualité » dans le domaine de la santé est aujourd'hui indispensable. Pourtant, ces démarches peuvent manquer de simplicité, et compliquer significativement leur compréhension par le plus grand nombre, y compris les professionnels les moins diplômés.

OBJECTIFS

- Appréhender et comprendre le bien-fondé des démarches qualité.
- S'approprier les concepts de base de ces démarches en établissement sanitaire ou médico-social, afin d'être en mesure d'adapter ses pratiques professionnelles et de s'y impliquer au quotidien. Il s'agit donc de disposer d'une vision pragmatique et simple de la démarche qualité.

PROGRAMME

- Les obligations des établissements sanitaires et médico-sociaux en matière de qualité et les enjeux associés.
- Les concepts et principes de mise en œuvre des démarches qualité à l'hôpital ou en établissement médico-social.
- Les outils permettant d'intégrer les démarches qualité et sécurité dans les pratiques quotidiennes de chacun des professionnels.
- Les rôles et les missions des différents acteurs en matière de démarche qualité.
- L'implication dans une démarche qualité.

AFR7

PUBLIC

Cadres de proximité et toute autre personne ressources intéressée par la question des compétences-clé en situation professionnelle.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
17 et 18 mai 2018
29 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

16 mars 2018

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES-CLÉS DES AGENTS

L'ANFH Midi Pyrénées s'est engagée depuis plusieurs années dans des dispositifs de formation favorisant la maîtrise des savoirs de base par les agents hospitaliers.

Il est essentiel pour l'encadrement de proximité, mais également pour tout acteur impliqué dans cette dynamique, d'être en mesure de repérer efficacement et d'accompagner les agents en déficit de maîtrise des savoirs de base dans un parcours individualisé de remise à niveau.

OBJECTIFS

- Connaître le contexte et les enjeux d'une démarche compétences-clés.
- Comprendre le rôle des différents acteurs dans le processus de repérage.
- Inscrire la démarche de repérage dans un cadre stratégique.
- S'approprier les outils de repérage et savoir les mettre en œuvre.
- Appréhender la posture permettant l'expression des agents et de leurs besoins.
- Savoir construire un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent.
- Partager des retours d'expérience et adapter sa pratique.

PROGRAMME

- Le contexte de la démarche et ses enjeux.
- Le rôle des différents acteurs dans le processus de repérage.
- Le cadre stratégique de la démarche.
- Les outils du processus de repérage et leur mise en œuvre.
- La posture à adopter pour faciliter l'expression des agents.
- La construction du plan d'accompagnement des agents et le suivi.
- Après l'intersession : retour d'expériences sur la mise en œuvre de la démarche et pistes d'amélioration.

CTR5

PUBLIC

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation sur les savoirs de base.

ORGANISÉ PAR

AMS Grand Sud

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Locaux AMS Grand Sud à Toulouse (31)

Bilan 1

6 février 2018

Date limite d'inscription :

8 décembre 2017

Bilan 2

3 avril 2018

Date limite d'inscription :

2 février 2018

Bilan 3

18 septembre 2018

Date limite d'inscription :

13 juillet 2018

Bilan 4

2 octobre 2018

Date limite d'inscription :

27 juillet 2018

DISPOSITIF COMPÉTENCES-CLÉS : BILAN DE POSITIONNEMENT/ SAVOIRS DE BASE

Certaines personnes en situation d'emploi ne maîtrisent pas suffisamment le socle de compétences générales nécessaire à la sécurisation de leur exercice et de leur parcours professionnel.

Ce constat est corroboré par les résultats de l'étude menée par l'ANFH PACA portant sur les premiers niveaux de qualification, qui a montré que 35% des agents concernés par cette enquête auraient des besoins exprimés, constatés ou supposés en savoirs de base.

La maîtrise de ces savoirs est indispensable

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

Avant d'envisager des remises à niveau, **le bilan de positionnement permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base (AFR9).**

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

AFR9

PUBLIC

Personnes nécessitant une remise à niveau dans les savoirs de base et ayant réalisé un bilan de positionnement préalable (CTR5).

ORGANISÉ PAR

AMS Grand Sud

DURÉE

10 jours maximum
(70 heures)

LIEU & DATES

Locaux AMS Grand Sud
à Toulouse (31)

Groupe 1

Module 1:
du 14 au 18 mai 2018
Module 2:
du 18 au 20 juin 2018
Module 3:
21 et 22 juin 2018

Groupe 2

Module 1:
du 12 au 16 novembre 2018
Module 2:
du 10 au 12 décembre 2018
Module 3:
13 et 14 décembre 2018

DISPOSITIF COMPÉTENCES-CLÉS : MODULES DE REMISE À NIVEAU - SAVOIRS DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

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

Ces parcours de formation sont composés au maximum de trois modules abordés sous l'angle des activités professionnelles exercées

par les participants invités à apporter leur fiche de poste :

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Module 1 (35 heures)

Lire, écrire, comprendre, s'exprimer

- Lire : optimisation de la méthode de lecture dans un cadre professionnel.
- Écrire : la connaissance et la maîtrise des outils simples pour améliorer son style rédactionnel.
- Comprendre : la compréhension d'un message, son organisation et son objectif.
- S'exprimer : réussir à s'exprimer clairement en toutes circonstances.

Module 2 (21 heures)

Réaliser des calculs simples

- La compréhension et la traduction mathématique d'un problème simple.
- L'utilisation des situations de proportionnalité.
- L'application du produit en croix et des pourcentages.

Module 3 (14 heures)

Utiliser l'outil informatique

- La mise en route d'un ordinateur et la navigation entre les différents logiciels.
- L'utilisation d'Internet comme outil de recherche d'information et de communication dans un cadre professionnel.
- L'utilisation des fonctionnalités de base d'une messagerie.
- La communication par Internet et par messagerie.

AFR8

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

AMS Grand Sud

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
1 et 2 octobre 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Un bilan de positionnement (CTR 5, p. 28) doit obligatoirement être réalisé en amont de cette formation afin d'évaluer la nature précise des besoins des participants.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION :

13 juillet 2018

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

La formation continue permet à des professionnels ayant parfois quitté le système scolaire depuis plusieurs années d'envisager un retour en scolarité, en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification.

Les activités professionnelles amènent les agents à solliciter leurs ressources dans un cadre bien différent de celui des écoles et universités. Il est donc essentiel pour les agents qui envisagent un retour en scolarité de se mettre dans les meilleures conditions d'apprentissage afin de mettre toutes les chances de réussite de leur côté.

OBJECTIFS

Aider les professionnels à se (re)mettre en condition d'apprentissage favorable, en s'appuyant notamment sur des méthodes et techniques leur permettant de développer leurs capacités de mémorisation et de concentration.

PROGRAMME

- Le fonctionnement de la mémoire.
- Les différents procédés de mémorisation et le choix de la méthode la plus adaptée.
- La mise en situation d'apprentissage, l'adaptation de son environnement personnel.
- La structuration du travail personnel et l'organisation du temps.
- Les techniques scolaires traditionnelles : prendre des notes, la lecture rapide, la rédaction de fiches et la recherche documentaire.
- Les conditions favorables pour être à l'aise dans un groupe d'apprentissage et gérer le stress associé et ses émotions.

CTR4**PUBLIC**

Référents handicap des établissements, personnels des services RH, membres des IRP.

ORGANISÉ PAR

Eneis Conseil

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Toulouse
21 septembre 2018

JOURNÉE DES RÉFÉRENTS HANDICAP 2018

Avec près de 10 millions de Français concernés, le handicap représente un véritable enjeu de société.

Le handicap n'est pas toujours visible et pourtant, l'invisible aussi est source d'exclusion professionnelle. Le maintien dans l'emploi et l'intégration des travailleurs handicapés est une des préoccupations grandissantes de ces

dernières années. Il s'agit d'une problématique majeure pour la Fonction publique hospitalière et pour les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées.

Dans ce cadre, un regroupement annuel des référents handicap des établissements dont les personnes relèvent de la FPH est proposé. Cette action est déployée en lien avec le « Handi-pacte Fonction publique » de la région Midi-Pyrénées et à la suite du déploiement du projet « Handicap 300 », en cours d'achèvement.

OBJECTIFS

- Échanger sur les pratiques d'accompagnement des personnels en situation de handicap mises en œuvre au sein des établissements.
- Mutualiser les expériences en matière d'accompagnement dans le reclassement et la reconversion professionnelle, et de maintien dans l'emploi des agents menacés d'inaptitude.
- Favoriser la connaissance des possibilités de formation et des financements correspondants.
- Intégrer une véritable politique du handicap dans les pratiques de management des ressources humaines.
- Améliorer la connaissance du rôle des acteurs œuvrant dans le secteur du handicap.

A woman with short blonde hair, wearing a white lab coat over a dark blue patterned shirt, stands in a modern building. She is looking out a large window with a view of another building. She is holding a metal handrail with her right hand and a folder with her left. A white text box is overlaid on the image.

04

—
RENFORCER
LE POSITIONNEMENT
DU CADRE



AFR11

PUBLIC

Cadres de santé, infirmiers coordonnateurs, personnel infirmier.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Groupe 1

29 et 30 mars 2018

Date limite d'inscription :

26 janvier 2018

Groupe 2

20 et 21 novembre 2018

Date limite d'inscription :

21 septembre 2018

L'ÉVALUATION DE LA CHARGE EN SOINS DANS LE CADRE D'UN PILOTAGE MÉDICO-ÉCONOMIQUE

La charge de travail liée à la prise en soins de patients et de résidents est variable. Elle est influencée par de nombreux facteurs et évolue en fonction de différents critères.

Dans un contexte d'intensification des rythmes liée à la multiplication des tâches, il est souvent nécessaire de repenser l'organisation du travail au sein des services dans une dynamique de recherche du meilleur équilibre entre conditions d'exercice et réponse aux exigences de qualité dans la prise en charge des usagers.

Il s'agit d'apporter une réponse adaptée aux besoins des patients/résidents, mais également de veiller à l'équilibre de la charge de travail correspondante.

En parallèle, émerge la nécessité d'intégrer des indicateurs de charge en soins ou de charge de travail afin d'objectiver l'activité des établissements.

Ces différents indicateurs constituent des outils de management, de pilotage indispensables pour organiser les activités de soins, gérer les ressources humaines et développer les compétences des personnels.

OBJECTIFS

- Comprendre les réformes relatives aux ressources des établissements.
- Connaître la place et le rôle des établissements dans l'évaluation de l'activité.
- Connaître et maîtriser les indicateurs d'activité.
- Savoir évaluer son activité dans les soins et calculer la charge correspondante.
- Appréhender la place centrale du dossier patient.
- Définir une stratégie de mise en œuvre dans les services de soins.
- Élaborer son plan d'actions.

PROGRAMME

- L'évolution des politiques de santé publique.
- La place et le rôle des institutions dans l'évaluation de l'activité.
- La tarification à l'activité et le financement des USLD et des EHPAD.
- L'intégration de l'activité soignante dans les secteurs MCO.
- Les indicateurs d'activité en France.
- Le calcul de la charge en soins.
- Les soins indirects ou autres activités afférentes aux soins.
- Le dossier patient comme outil central.
- La stratégie de mise en place dans les services.

CTR6

PUBLIC

Tout personnel
d'encadrement

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

LIEU & DATES

Toulouse (31)

Conférence n°1

23 mars 2018

Date limite d'inscription :

26 janvier 2018

Conférence n°2

15 juin 2018

Date limite d'inscription :

13 avril 2018

Conférence n°3

12 octobre 2018

Date limite d'inscription :

13 juillet 2018

ENCADREMENT – CYCLE DE CONFÉRENCES 2018

Dans un contexte politique de réforme, le personnel d'encadrement se voit confronté aux évolutions de ses missions, liées à l'exigence croissante de qualité et de soin, à l'accélération des progrès techniques et technologiques, aux mutations du rapport social au travail et aux évolutions des législations.

Au cœur d'une organisation en mouvement constant, les cadres des établissements

hospitaliers et médico-sociaux se retrouvent confrontés aux difficultés de comprendre et définir les contours de leur identité professionnelle et de leurs missions. Les instances de concertation de l'ANFH ont, par conséquent, choisi d'accompagner le personnel encadrant dans la compréhension de ces nouveaux rôles, situés entre la gestion administrative et managériale du personnel et les missions premières de leur métier. Les conférences encadrement sont des temps privilégiés de rencontre et de dialogue autour d'une thématique d'actualité qui interroge le positionnement au quotidien de l'encadrement de proximité exerçant dans la Fonction publique hospitalière.

OBJECTIFS

- Permettre aux participants d'appréhender les mutations et les évolutions en cours afin de resituer leur positionnement professionnel.
- Favoriser les échanges autour de thèmes d'actualité.
- Aider les participants à développer de bonnes pratiques managériales au profit des agents et des usagers des établissements relevant de la Fonction publique hospitalière.

Le programme détaillé des conférences sera communiqué ultérieurement.

PROGRAMME

- Conférence n°1: Nouveaux droits et recueil du consentement des résidents.
- Conférence n°2: Le rôle du cadre évaluateur dans le recueil des besoins en formation.
- Conférence n°3: Le rôle du cadre dans la mise en œuvre du DPC.

AFR10

PUBLIC

Tous cadres de proximité soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE

1^{er} décembre 2017

LIEU

Ramonville-Saint-Agne

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Depuis plusieurs années l'ANFH Midi-Pyrénées s'est engagée dans la formation des cadres de proximité, toutes filières professionnelles confondues, afin de les accompagner dans la profonde mutation de leur métier.

Le contexte des réformes qui se succèdent accentue ce phénomène, et l'exercice du métier de cadre nécessite aujourd'hui des compétences et des savoir-faire approfondis sur les aspects managériaux, afin de les aider à mieux appréhender l'évolution de leur environnement professionnel mais également à mieux accompagner leurs équipes. L'itinéraire de formation des personnels d'encadrement de l'ANFH Midi-Pyrénées constitue un parcours personnalisé : il permet à tout cadre de proximité de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner, au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS

- Appréhender les mutations des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux dans un environnement en constante évolution.
- Trouver son positionnement dans sa fonction de cadre de proximité.
- Développer ses compétences managériales dans une éthique professionnelle.
- S'appuyer sur ce qui donne du sens.

ÉLÉMENTS DE CONTENU

Ce parcours de formation modulaire et à la carte est conçu pour répondre aux besoins spécifiques des personnels d'encadrement de tout secteur d'activité (techniques, soins, administratif...).

Le contenu de ce parcours, sous forme de renforcement et de consolidation face aux problématiques rencontrées par les cadres hospitaliers, porte sur trois axes principaux :

- Un axe managérial : le manager et son équipe;
- Un axe organisationnel : organisation sanitaire et médico-sociale et positionnement professionnel;
- Un axe relationnel : connaissance de soi et relations avec ses collaborateurs.

**MODULE 1 : LE RÔLE
DU RESPONSABLE D'ÉQUIPE
DANS L'ACCOMPAGNEMENT
DE PROXIMITÉ**

- Définir le rôle du cadre de proximité au carrefour de la stratégie globale et des besoins individuels des personnels de la Fonction publique hospitalière.
- Organiser et piloter une équipe dans une démarche de progrès continue, au service de la qualité de la prise en charge des patients.
- Évoluer du rôle d'expert technique vers celui de manager.
- Découvrir les théories du leadership : transactionnel, transformationnel, de résonnance... afin de développer des comportements managériaux efficaces.

DURÉE 3 jours

ORGANISME Nonaka Conseil

CALENDRIER Du 29 au 31 janvier 2018

**MODULE 2 : ADAPTER SES
PRATIQUES MANAGÉRIALES À
LA PRÉVENTION DU BURN-OUT
ET DES RISQUES PROFESSIONNELS**

NOUVEAU

- Appréhender les notions de risques professionnels et notamment psychosociaux mais aussi de qualité de vie au travail.
- Connaître les enjeux de la prévention des risques professionnels et le cadre juridique de la prévention de ces risques.
- Situer la place et les rôles des différents acteurs dans la démarche de prévention des risques professionnels et du burn-out.
- Repérer, le plus tôt possible, les comportements à risque et les professionnels en souffrance pour mieux les accompagner.
- Identifier les facteurs de RPS et les situations à risques pour les prévenir.
- Adapter son management dans une dynamique de prévention des risques professionnels et du burn-out.

DURÉE 2 jours

ORGANISME Antidote Expertise

CALENDRIER Les 6 et 7 mars 2018

**MODULE 3 : FAVORISER
LE TRAVAIL COLLABORATIF**

- Comprendre ce qu'est le travail collaboratif, ses enjeux et ses modes de fonctionnement.
- Déterminer les outils technologiques et de communication, ainsi que les méthodes managériales favorisant la construction du travail collaboratif au sein d'une équipe de travail.
- Appréhender et connaître les notions relatives au travail collaboratif.
- Développer des relations de travail confiantes et utiliser la motivation comme moteur de la collaboration.
- Gérer les conflits dans la collaboration.
- Savoir aborder et intégrer la « génération Y ».
- Savoir articuler la communication interpersonnelle avec la communication groupale.

DURÉE 3 jours

ORGANISME Grieps

CALENDRIER Du 10 au 12 avril 2018

**MODULE 4 : PRÉVENIR
ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS
CONFLICTUELLES**

- Repérer une situation tendue ou conflictuelle pour pouvoir l'anticiper.
- Développer des techniques pour faire face à une personne ayant une attitude agressive.
- Gérer des conflits ouverts par la négociation et la médiation.
- Maîtriser la gestion de l'après-conflit.
- Se positionner en tant que cadre : les pouvoirs et les devoirs du manager.

DURÉE 3 jours

ORGANISME Irfocop

CALENDRIER Du 16 au 18 mai 2018

**MODULE 5 : ANIMER
LA DYNAMIQUE QUALITÉ
ET CONTRIBUER À LA GESTION
DES RISQUES**

- Appréhender les concepts, outils et méthodes dans le domaine de la qualité, et le management des risques en établissement de santé et secteur médico-social relevant de la FPH.
- Maîtriser et faire partager les enjeux qualité, certification et gestion des risques auprès de son équipe.
- Valoriser les dispositifs d'évaluation dans une démarche de progrès.
- Repérer les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres, situer son action dans le management au quotidien de et par la qualité.

DURÉE 3 jours

ORGANISME BGE CRP Consulting

CALENDRIER Du 17 au 19 octobre 2018

**MODULE 6 : PERFECTIONNER
SES MODES DE RECRUTEMENT
ET SAVOIR INTÉGRER LES
NOUVEAUX ARRIVANTS**

- Définir le profil du candidat en lien avec la fiche de poste.
- Préparer et mener un entretien professionnel.
- Aider à l'intégration de la nouvelle recrue : un impératif souvent négligé à développer.
- Connaître les limites du champ de compétences du cadre de proximité dans le processus de recrutement.
- Place et rôle des autres acteurs RH.

DURÉE 2 jours

ORGANISME PLC RH

CALENDRIER Les 8 et 9 novembre 2018



AFC5

PUBLIC

Personnel de direction, cadres de santé et infirmiers coordonnateurs exerçant en EHPAD ou en service sanitaire accueillant spécifiquement des personnes âgées (USLD, SSR, UCC...).

ORGANISÉ PAR

Danielle Guiral
Formation et Conseil

DURÉE

6 jours

LIEU & DATES

Ramonville St Agne
(le 1^{er} jour)
18 janvier 2018
15 février 2018
15 mars 2018
5 avril 2018
3 mai 2018
7 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

17 novembre 2017

COÛT PÉDAGOGIQUE

500 € par participant maximum

REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL SOIGNANT EN ÉTABLISSEMENT OU SERVICE ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES

L'organisation du travail constitue un élément clé de la vie des institutions. Dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, les secteurs d'accompagnement et de soins exigent une attention particulière, car les facteurs influençant la charge physique et mentale du travail sont nombreux.

L'organisation du travail des services « cœur de métier » se doit de concilier la réponse aux besoins et aux attentes des usagers et la prise

en compte des besoins et des attentes du personnel. Mettre en adéquation la charge de travail et les postes de travail constitue un gage de réussite en matière de qualité de vie au travail.

Au-delà de ces bénéfices sur le plan humain, l'évaluation et la prise en compte de la charge de travail dans l'organisation permettent de vérifier la cohérence des indicateurs d'activité mais aussi d'argumenter les besoins en postes de travail par catégories socio-professionnelles, dans un contexte de réformes et de contraintes budgétaires. Un projet d'organisation bien construit et indiscutable est nécessaire pour trouver le juste équilibre entre qualité de la prise en soins, conditions de travail et situation financière.

OBJECTIFS

- Appréhender le contexte général et la méthodologie de réflexion proposée.
- Acquérir les outils et méthodes de recueil des besoins et des attentes du personnel et des résidents.
- Quantifier les activités de la journée et les transposer en postes de travail.
- Acquérir les méthodes de planification du travail.

PROGRAMME

- Rappel du contexte général de fonctionnement des établissements et de leur fonctionnement financier.
- La méthodologie de travail proposée.
- Les besoins des résidents.
- L'enquête auprès des professionnels et leur association à la réflexion.
- La quantification des besoins liés à l'accompagnement et aux soins des résidents.
- La transposition des besoins des résidents en postes de travail.
- Rappel des règles de gestion du temps de travail.
- La projection des postes de travail et des roulements correspondants.
- La communication autour du projet et l'association des instances représentatives du personnel.



05

—
CONTRIBUER
À LA PRÉVENTION
DES RISQUES
PROFESSIONNELS

PROJET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 2018-2020

L'ANFH Midi-Pyrénées organise depuis plusieurs années des formations ponctuelles portant sur la prévention des risques professionnels. Les instances régionales ont choisi d'accentuer cet effort et de s'engager dans un vaste projet régional destiné à contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein des établissements.

Un nouveau projet régional a donc été élaboré et sera déployé dès 2018 sur 3 ans. Il comporte plusieurs niveaux d'actions et a été pensé pour s'adapter aux besoins spécifiques de chaque établissement : **Un accompagnement spécifique sera proposé en interne aux établissements qui souhaitent définir une politique de prévention des risques professionnels et élaborer ou actualiser leur document unique (DU).** Un diagnostic sera réalisé en amont pour faciliter l'identification des pistes d'action.

Pour les établissements qui ne souhaiteraient pas s'engager dans cet accompagnement, **une formation « construire et piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels »** leur est proposée (AFR12).

Des actions de formation et de sensibilisation seront proposées à l'ensemble des acteurs pour développer la culture de la prévention des risques professionnels :

- les agents identifiés comme référents sur cette thématique ont la possibilité de se professionnaliser sur la fonction de **« conseiller en prévention des risques »** en participant à l'AFR13;
- une formation **« adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn-out et des risques professionnels »** est proposée aux personnels d'encadrement (module 2 de l'AFR10);

→ Pour répondre à la problématique d'aval portant sur les inaptitudes, **une formation « gestion des situations d'inaptitude, d'invalidité et de reclassement dans la FPH »** est proposée aux personnels des ressources humaines et à l'encadrement (AFR4 p. 24). Enfin, le succès de la journée soins organisée en 2016 et en 2017 sur la thématique « être soignant et retrouver le sourire » nous a convaincus d'organiser une action à destination des agents touchés par la question de l'épuisement professionnel. L'AFR5 **« gestion du stress et prévention de l'épuisement professionnel »** a été pensée dans ce contexte (p. 25).

Des journées d'information portant sur les questions de la qualité de vie au travail et des risques professionnels ainsi que sur les modalités de déploiement de ce nouveau projet seront organisées prochainement.

Nous ne manquerons pas de vous transmettre toutes les informations nécessaires en temps utile.



CTR 7

ORGANISÉ PAR

La sélection des prestataires est en cours.

LIEU & DATES

Les premiers accompagnements pourront commencer à partir du deuxième trimestre 2018.

ACCOMPAGNEMENT DANS LA DÉFINITION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

S'agissant du volet stratégique de ce nouveau projet, l'ANFH Midi-Pyrénées souhaite accompagner les établissements dans la définition d'une politique de prévention des risques professionnels.

Les établissements qui le souhaitent pourront bénéficier d'une prestation de conseil d'une durée variable en fonction de la taille de la structure (moyenne de 5 jours). Les objectifs sont listés ci-dessous.

OBJECTIFS

→ Un diagnostic préalable: il s'agit de réaliser un état des lieux pour situer l'avancement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques professionnels.

→ Une formation des membres du comité de pilotage constitué en interne, permettant d'actualiser leurs connaissances sur la question de la prévention des risques professionnels.

→ L'accompagnement de l'établissement (comité de pilotage constitué en interne) dans l'évaluation des risques professionnels et l'actualisation du Document Unique.

→ La définition d'une politique, d'une démarche de prévention des risques professionnels et du plan d'actions associé.

Le déploiement de ce projet ne pouvant faire abstraction de la mise en place en parallèle des GHT, il est prévu la possibilité de mettre en commun une ou plusieurs journées ou demi-journées de conseil à la demande des établissements d'un même GHT. Il s'agit d'homogénéiser les démarches sur un même territoire, tout en individualisant les diagnostics et évaluations.

Cet accompagnement individualisé sur site sera calibré en fonction de la taille de l'établissement pour répondre aux besoins spécifiques de chacun, qu'il s'agisse de structures sanitaires, sociales ou médico-sociales.



AFR12

LIEU & DATES

Cette formation sera déployée dans le courant du 2^e trimestre 2018.

CONSTRUIRE ET PILOTER UNE DÉMARCHE DURABLE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ÉTABLISSEMENT

Cette formation est à destination des acteurs qui ne souhaiteraient pas bénéficier de la prestation de conseil détaillée en page 41 (CTR7).

En effet, les établissements ne disposent pas tous des ressources en temps et en personnel pour s'engager dans cet accompagnement. Il s'agit donc de permettre à ces structures de

bénéficier d'une formation prévisionnelle de quatre jours, à l'issue de laquelle les participants seront tout de même en mesure d'initier une démarche en interne. Cette formation pourra également accueillir tout professionnel, notamment cadre, souhaitant renforcer ses connaissances et compétences dans ce domaine sans toutefois s'engager dans une dynamique de « référent ».

**AFR13****LIEU & DATES**

Ces deux formations seront déployées dans le courant de l'année 2018.

FORMATION DES RÉFÉRENTS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Afin de consolider les démarches engagées en interne, la formation de personnels « référents » en charge du suivi de la démarche de prévention des risques professionnels est indispensable.

Deux niveaux de formation sont envisagés.

→ Une formation diplômante de niveau II type « conseiller-préventeur » (formation d'au moins un agent par GHT). S'agissant d'un métier émergent, il est nécessaire d'accompagner les professionnels correspondants vers la qualification. Ces professionnels seront chargés

d'assister et de conseiller la direction et les services dans la définition, la mise en place et le suivi d'une politique de prévention des risques professionnels. Le conseiller préventeur coordonne également l'activité des animateurs en prévention de l'établissement ou du territoire.

→ Une formation moins longue d'« animateur en prévention des risques professionnels ».

Cette action permettra à l'ensemble des établissements de disposer d'un référent identifiable en interne.

Au-delà de l'animation de la démarche au sein des établissements, ces référents pourront également assumer le rôle de formateur interne.



06

—

RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
TOUS MÉTIERS



AFR14

PUBLIC

Tout professionnel de la Fonction publique hospitalière

ORGANISÉ PAR

Inforelec

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

6 et 7 février 2018

5 mars 2018

Date limite d'inscription:

8 décembre 2017

Groupe 2

6 et 7 mars 2018

4 avril 2018

Date limite d'inscription:

5 janvier 2018

Groupe 3

2 et 3 octobre 2018

9 novembre 2018

Date limite d'inscription:

3 août 2018

NB: cette formation n'a pas pour ambition de former les participants aux techniques de self-défense en réponse aux situations de violence physique.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Cette action répond à l'orientation prioritaire « Aide soignant – orientation n°3 » de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

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

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

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

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

OBJECTIFS

→ Définir les notions d'agressivité et de violence.

→ Repérer, analyser et prévenir les situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail.

→ Identifier les facteurs déclenchant et favorisant ces situations.

→ Réfléchir de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en œuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents.

→ Adopter un comportement pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication).

→ Proposer, au sein de son établissement et/ou de son service, des méthodes de prévention de l'agressivité.

AFR 15

PUBLIC

Nouveaux personnels,
toutes catégories
professionnelles

ORGANISÉ PAR

AMS Grand Sud

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Locaux d'AMS Grand Sud
à Toulouse (31)

Groupe 1

15 et 16 mars 2018
9 et 10 avril 2018
Date limite d'inscription :
12 janvier 2018

Groupe 2

17 et 18 mai 2018
18 et 19 juin 2018
Date limite d'inscription :
16 mars 2018

Groupe 3

4 et 5 octobre 2018
12 et 13 novembre 2018
Date limite d'inscription :
3 août 2018

RELATIONS EN ÉQUIPE ET POSTURES PROFESSIONNELLES

L'intégration dans le monde du travail de nouveaux jeunes professionnels peut parfois créer des tensions au sein des équipes déjà existantes. Les difficultés rencontrées peuvent éventuellement s'expliquer par une absence d'enseignement du comportement à adopter en poste.

En parallèle, le public jeune rencontre parfois des difficultés à s'adapter à des univers professionnels éloignés de ses habitudes comportementales, par manque de repères, de culture professionnelle, de savoir-être ou de confiance en soi. Ces difficultés sont d'autant plus prégnantes chez les jeunes les plus fragilisés dans leur scolarité et/ou leur contexte social.

OBJECTIFS

Cette formation par le jeu doit permettre aux participants de :

- développer leurs aptitudes interrelationnelles et leur capacité à adapter leur posture professionnelle ;
- se sensibiliser à l'importance et à la diversité des relations professionnelles ;
- adapter leur communication au contexte et à l'interlocuteur ;
- se sensibiliser à la notion d'écoute active ;
- améliorer leur relation aux autres, reconnaître et accepter l'autre dans sa diversité ;
- s'intégrer plus facilement dans l'équipe de travail ;
- développer leur confiance en soi.

PROGRAMME

JOURS 1 ET 2

- L'environnement de la Fonction publique hospitalière : secteurs d'activité, catégories d'emploi, principaux droits et devoirs des agents de la FPH, métiers représentés.
- L'équipe pluridisciplinaire et les enjeux de la relation en équipe.
- La notion de compétence relationnelle.
- Présentation de la démarche par le jeu : mises en situations, exercices théâtraux et fonctionnement des jeux pédagogiques.
- Jeux de postures professionnelles : acceptation et reconnaissance de l'autre, les intentions par le regard, les situations de négociation...

JOURS 3 ET 4

- Les limites d'intervention de l'agent.
- Notions de déontologie et d'éthique dans la relation.
- La prise en compte du code et des usages de l'autre.
- La gestion des émotions et la prise de distance dans les situations difficiles.
- Les spécificités du travail en équipe (liens hiérarchiques, fonctionnels...) et ses limites de fonctionnement.
- L'écoute, la reformulation et le questionnement pertinent.
- La confidentialité et le secret professionnel.

AFR16

PUBLIC

Tout personnel utilisant les nouvelles technologies à l'hôpital ou en établissement médico-social.

ORGANISÉ PAR

Infor Santé

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

14 et 15 février 2018

5 mars 2018

Date limite d'inscription :

15 décembre 2017

Groupe 2

24 et 25 septembre 2018

15 octobre 2018

Date limite d'inscription :

20 juillet 2018

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartpone) permettent à chacun de partager son quotidien.

On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives ou sociales ou d'événements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

→ Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en

premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement.

→ Commentaires et jugements concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux.

→ Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution.

→ Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux.

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

OBJECTIFS

→ Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie.

→ Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrées par l'utilisation des nouvelles technologies.

→ Analyser les limites et les risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel.

→ Repérer les conséquences juridiques sur le plan

personnel et collectif, et les actions de recours et de protection de l'établissement.

→ Participer à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils, notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers.



07

—
RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
MÉTIERS TECHNIQUES
ET OUVRIERS

AFR18

PUBLIC

Tout personnel technique et logistique quel que soit son grade et son secteur d'activité (sanitaire, social ou médico-social).

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

LIEU

Ramonville-Saint-Agne (31)

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE

30 mars 2018

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES

Les statistiques de départ montrent que les personnels des filières techniques et logistiques accèdent rarement à la formation pour des raisons multiples : difficulté à organiser des groupes en interne sur un effectif réduit, personnels peu informés des possibilités qui leur sont offertes en termes de formation...

Les besoins sont pourtant importants, ces secteurs d'activité étant également concernés par les mutations qui touchent aujourd'hui le secteur sanitaire et médico-social. Dans ce contexte, l'ANFH a décidé de proposer un nouvel itinéraire de formation modulaire à destination des personnels techniques et logistiques. Amené à s'enrichir avec le temps, ce parcours de développement des compétences professionnelles compte aujourd'hui trois modules de formation. Sur le modèle de l'itinéraire de formation des personnels d'encadrement, ce nouvel itinéraire constitue un parcours personnalisé : il permet à tout personnel des filières techniques et logistiques de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS

- Favoriser l'accès des personnels techniques et logistiques à la formation professionnelle continue.
- Accompagner ces personnels dans un plan de développement individuel des compétences.

Détail des modules ci-contre. Choisir les modules adaptés aux besoins de chacun.

MODULE 1 : LA MAINTENANCE PRÉVENTIVE DES BÂTIMENTS

L'efficacité de la maintenance est primordiale pour le bon fonctionnement des services et la sécurité des patients et des résidents dans les établissements publics de santé. La maintenance préventive de surveillance et d'entretien courant doit permettre de retarder la maintenance curative. Malheureusement elle est rarement optimisée au sein des établissements, ce qui peut entraîner un coût financier significatif.

En outre, elle doit s'organiser dans le respect des multiples normes de sécurité, tout en veillant à l'équilibre entre efficacité et rentabilité. En complément, les informations collectées et analysées par l'association AFIM (Association française des ingénieurs et responsables de maintenance) ont établi un état des lieux préoccupant en termes de santé et de sécurité pour les métiers de maintenance. La maintenance préventive doit donc être également pensée dans la prévention des accidents de travail et des risques professionnels, qui sont accrus dans ce secteur d'activité.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre les enjeux de la maintenance préventive des bâtiments.
- Sécuriser les pratiques pour limiter les risques professionnels des personnels en charge de la maintenance.
- Être en capacité de mettre en place un plan de prévention : étapes de l'élaboration du plan de maintenance préventive.

PUBLIC

Personnels chargés de la maintenance des bâtiments

DURÉE

3 jours

ORGANISME

APAVE

CALENDRIER

Du 5 au 7 juin 2018

MODULE 2 : LA MANUTENTION DES CHARGES LOURDES

La réglementation définit la limite acceptable de port de charge en fonction de l'âge et du sexe du salarié, de la distance à parcourir et des caractéristiques de la tâche. Elle impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des travailleurs.

Tous secteurs confondus, les manutentions manuelles figurent chaque année parmi les principales causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le port de charges lourdes est quotidien au sein des services techniques et logistiques. Pourtant, les accidents et les problèmes de santé peuvent être évités en éliminant ou du moins en réduisant les risques de manutention manuelle de charges.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre le fonctionnement de son corps pour contribuer à son bien être physique et adopter des techniques de manutention correctes.
- Connaître les risques et les effets négatifs des pratiques de manutention inadaptées.
- Analyser sa situation de travail et ses pratiques professionnelles pour sécuriser sa pratique, prévenir les risques liés aux manutentions et réduire les troubles musculo-squelettiques.
- Exploiter les nouvelles méthodes de manutention sur le lieu de travail.
- Savoir réagir en cas d'accident.

PUBLIC

Personnels des services techniques et logistiques amenés à porter et déplacer des charges lourdes.

DURÉE

2 jours

ORGANISME

ADRAR Formation

CALENDRIER

Les 11 et 12 octobre 2018

MODULE 3 : LA GESTION DU RISQUE ÉLECTRIQUE

NOUVEAU

Les activités sanitaires et médico-sociales engagent la sécurité des usagers accueillis. Il est donc indispensable que les principaux risques techniques soient maîtrisés, en particulier le risque lié à la continuité de l'alimentation en électricité.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Connaître la réglementation et les obligations des établissements sanitaires et médico-sociaux en matière de sécurité électrique.
- Évaluer la conformité de son établissement avec la réglementation.
- Identifier les principaux risques liés à l'alimentation électrique et les principales causes de défaillance.
- Identifier les actions préventives, connaître les bons réflexes et les solutions techniques envisageables.
- Pour les établissements médico-sociaux, être en mesure d'actualiser ou d'élaborer le document d'analyse des risques liés à la défaillance en énergie (DARDE).

PUBLIC

Personnels des services techniques, responsables ou directeurs techniques et responsables de structures.

DURÉE

2 jours

ORGANISME

APAVE

CALENDRIER

Les 12 et 13 décembre 2018



AFR17

PUBLIC

Agents des services
lingerie et blanchisserie

ORGANISÉ PAR

Réseau CEDRE Santé

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
22 et 23 janvier 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

24 novembre 2017

L'ENTRETIEN DU LINGE EN INSTITUTION: LA MÉTHODE RABC

Les établissements disposant
d'une lingerie/buanderie en
interne sont tenus d'assurer une
qualité d'hygiène irréprochable

avec la mise en place de la
méthode RABC (Risk analysis and
biocontamination control).

OBJECTIFS

- Acquérir et/ou actualiser les éléments de connaissance qui permettent de comprendre les règles et les exigences de l'hygiène dans la fonction linge.
- Favoriser une prise de conscience pour l'amélioration de l'hygiène et de la maîtrise du risque infectieux dans la fonction linge au sein de l'établissement.
- Connaître les moyens à mettre en œuvre pour parvenir à des résultats.
- Comprendre la nécessité du travail en équipe ainsi que la responsabilité de chacun à chaque étape du circuit du linge, afin d'assurer la qualité et la sécurité de la prestation linge.
- Professionnaliser les participants pour la mise en place, le contrôle et l'évaluation de la méthode RABC.

AFR19 - M1**PUBLIC**

Agents de restauration,
cuisiniers

ORGANISÉ PAR

Alain Ducasse Éducation

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 1 : LES TEXTURES MODIFIÉES

Les établissements de santé, et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes. Cependant, la diversification et la recherche de la texture adaptée ne peuvent se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en « finger food ». L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

AFR19 - M2

PUBLIC

Agents de restauration,
cuisiniers

ORGANISÉ PAR

Alain Ducasse Éducation

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 2 : LES BASES TECHNIQUES DE LA PÂTISSERIE REVISITÉES « SNACKING »

Les établissements de santé, et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes. Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en « finger food ». L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

AFR19 - M3**PUBLIC**

Agents de restauration,
cuisiniers

ORGANISÉ PAR

Alain Ducasse Éducation

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 3 : « FINGER FOOD » SALÉ SUCRÉ

Les établissements de santé, et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en « finger food ». L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

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



08

—
RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
MÉTIERS DE
DIRECTION,
ADMINISTRATIFS ET
QUALITÉ

CTR8

PUBLIC

Directrices et directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.

ORGANISÉ PAR

À définir

DURÉE

1,5 jours en résidentiel

LIEU & DATES

Lieu : à définir
13 et 14 septembre 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

13 juillet 2018

Le programme détaillé et le lieu de ce séminaire vous seront communiqués ultérieurement.

SÉMINAIRE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX 2018

Le séminaire des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux vise à partager les expériences et à mutualiser les compétences dans un cadre convivial. Partant d'une thématique assez large, ce séminaire est l'occasion de décliner les différents thèmes d'actualité.

Confrontées à des mutations profondes, sociales, réglementaires et tarifaires, les structures médico-sociales sont appelées à adapter leurs projets, leur organisation, leurs réseaux, les compétences de leurs équipes...
Devant l'ensemble de ces injonctions, quelquefois contradictoires, les directeur(ice)s de ces établissements peuvent être en difficulté pour définir des priorités d'action au regard des enjeux et des moyens dont ils disposent.
Ce séminaire constitue l'occasion d'aborder une thématique d'actualité pour aider les directions concernées à sortir de l'isolement dans lequel elle peuvent se trouver, mais également à affiner leur positionnement professionnel.

OBJECTIFS

En résidentiel sur un jour et demi, ce séminaire a pour ambition de permettre aux participants d'échanger sur une thématique d'actualité en lien avec leur exercice professionnel.

En complément, ce séminaire est toujours l'occasion d'ouvrir un espace de dialogue privilégié pour partager expériences et réflexions entre managers de terrain.



AFR20

PUBLIC

Directrices et directeurs d'EHPAD autonomes ou rattachés à un centre hospitalier, personnels en charge de la facturation et du recouvrement.

ORGANISÉ PAR

Foissy Formation

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

26 et 27 mars 2018

Date limite d'inscription :

26 janvier 2018

Groupe 2

15 et 16 novembre 2018

Date limite d'inscription :

14 septembre 2018

LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES IMPAYÉS EN EHPAD

La qualité de la procédure de recouvrement des créances en EHPAD constitue un impératif dans un contexte budgétaire tendu et contraint.

Cette problématique est renforcée par la diversité des profils des résidents impactant les modalités de règlement des frais de séjour. Face à la multiplication des impayés et la fragilité des budgets, il devient essentiel de sécuriser le recouvrement en EHPAD.

OBJECTIFS

- Permettre aux gestionnaires d'EHPAD de sécuriser et optimiser leurs pratiques de recouvrement des frais de séjour.
- Optimiser le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement pour sécuriser le recouvrement.
- Appréhender la vérification des ressources et la question du cautionnement solidaire.
- Maîtriser la question de l'obligation alimentaire et les modalités de sa mise en œuvre.
- La place de l'aide sociale et les conséquences de sa mise en œuvre ou de son refus.
- Prévenir et connaître les possibilités de recours en cas d'impayés.
- Connaître le rôle du comptable public dans le recouvrement.
- Organiser le suivi des impayés en interne.
- Sécuriser la rupture du contrat de séjour en cas d'impayés.
- Appréhender la question de la protection juridique des résidents en lien avec le recouvrement.

AFC2

PUBLIC

Personnel de direction et personnel administratif d'EHPAD et d'établissement social ou médico-social, et de centre hospitalier de petite dimension (moins de 100 lits).

ORGANISÉ PAR

Danielle Guiral
Formation & Conseil

DURÉE

7 jours

LIEU & DATES

Lieu à définir
9 et 10 avril 2018
24 mai 2018
21 juin 2018
27 septembre 2018
18 octobre 2018
15 novembre 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

9 février 2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

Maximum 835 € par participant

NB: pour cette action de formation, les participants sont invités à se munir d'un ordinateur portable.

CYCLE DE PERFECTIONNEMENT À L'ANALYSE FINANCIÈRE

La maîtrise des dépenses de santé et des dépenses sociales conduisent les autorités de tarification à traiter les budgets et les résultats de la gestion des ESMS selon une logique purement économique à court terme et dans l'ignorance des grands équilibres généraux. Par ailleurs, dans un contexte de restructuration des régions, la réforme de la tarification des établissements, prévue depuis 2009, doit introduire l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD), dont l'équilibre s'apprécie globalement à partir d'indicateurs financiers.

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) vont se substituer aux conventions tripartites, ceci afin de donner plus d'autonomie aux gestionnaires d'établissement dans le traitement de leurs résultats. Dans ce contexte contraint et relativement instable, les gestionnaires d'établissements doivent être en mesure d'identifier et de suivre les principaux indicateurs et de maîtriser leur interprétation, afin de formuler un diagnostic et un plan d'action pluriannuel structuré.

OBJECTIFS

- Maîtriser la méthodologie d'analyse financière et formuler un diagnostic financier.
- Préparer et exécuter le budget dans le respect des dispositions propres aux ESMS et s'inscrire dans une logique de contractualisation.
- Intégrer les nouvelles dispositions liées à la mise en place de l'EPRD dans les ESMS.
- Maîtriser les principes et étapes d'élaboration du plan pluriannuel d'investissement.
- Être en mesure de présenter un diagnostic général de la situation financière de son établissement et un plan d'action structuré aux autorités de tarification.

PROGRAMME

**JOURS 1 À 4 :
ANALYSE FINANCIÈRE**

- Du bilan comptable au bilan financier.
- L'interprétation du bilan financier – méthode et limites.
- Des résultats aux soldes intermédiaires de gestion et leur interprétation.
- Le compte de résultat.
- Les règles de financement et les grands équilibres.
- Les ratios, indicateurs complémentaires d'analyse du bilan financier.
- Les ratios relatifs à la trésorerie, au FRI et à la politique d'investissement, au FRE et au cycle d'exploitation.
- Méthodologie d'analyse financière : les constats – modalités d'élaboration.
- Le plan d'actions – méthodologie.
- Le rapport d'analyse financière – forme et contenu.

**JOUR 5 : PRÉVISIONS
BUDGÉTAIRES ET EPRD**

- L'intégration des indicateurs financiers dans les prévisions budgétaires.
- L'EPRD et le plan pluriannuel d'investissement.

- Les liens entre les indicateurs financiers et l'EPRD.
- L'architecture de l'EPRD et comparaison avec un budget classique.
- La réglementation en matière de présentation et d'autorisation.

**JOUR 6 ET 7 : LE PLAN
PLURIANNUEL
D'INVESTISSEMENT**

- La méthodologie d'élaboration du PPI et le financement.
- Les surcoûts d'exploitation et le traitement des pertes d'exploitation pendant les travaux.
- Les autres charges d'exploitation et les produits en atténuation.
- Les possibilités d'ajustement et de régulation des tarifs : les mécanismes des provisions pour renouvellement des immobilisations.
- Le traitement des subventions transférables.
- Le rapport de présentation du PPI.



AFR21

PUBLIC

Directeurs, responsables et personnels en charge des services financiers ou de la facturation, responsables du PMSI exerçant au sein des établissements ayant une activité SSR.

ORGANISÉ PAR

EMS

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
11 et 12 janvier 2018
9 février 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

10 novembre 2017

LA RÉFORME DE LA TARIFICATION EN SSR

La réforme du financement avec passage à la tarification à l'activité touche aujourd'hui les services de soins de suite et de réadaptation (SSR).

Après une année de transition, le dispositif cible sera pleinement mis en œuvre en 2018, faisant peser un risque élevé sur l'équilibre financier des établissements qui n'auront pas suffisamment apprécié les enjeux et les impacts de cette réforme.

OBJECTIFS

- Aider les participants à bien comprendre les mécanismes et les outils liés à la mise en œuvre de la réforme de la tarification en SSR, pour limiter le risque financier inhérent et optimiser les pratiques de gestion liées à la chaîne de facturation.
- Comprendre les éléments de la réforme du financement en SSR et leur déclinaison.
- Appréhender les enjeux liés à la mise en œuvre de cette réforme.
- Maîtriser les outils techniques utilisés.
- Apprécier l'impact financier de cette réforme sur les ressources de l'établissement.
- Appréhender le rôle des acteurs.
- Envisager les solutions opérationnelles pour optimiser l'organisation de la chaîne de facturation, de la production de l'information médicale au recouvrement.

AFR22

PUBLIC

Directeurs et personnels en charge des questions financières au sein des EHPAD.

ORGANISÉ PAR

KPMG

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
8 et 9 mars 2018
29 mars 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

5 janvier 2018

LA RÉFORME DU FINANCEMENT DES EHPAD

L'article 58 de la loi d'adaptation de la société au vieillissement prévoit une réforme de la tarification et de la contractualisation des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Les décrets et arrêtés à venir porteront notamment sur l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

OBJECTIFS

- Connaître et savoir appliquer les principes, le cadre réglementaire et le calendrier des nouvelles dispositions.
- Les CPOM.
- La tarification « à la ressource » et l'EPRD.
- Le portail national d'information sur les tarifs des EHPAD.

PROGRAMME

- Les défauts de la « tarification administrée ».
- Les apports de la réforme pour le résident et pour la collectivité.
- Le nouveau calendrier budgétaire et les modalités de contractualisation.
- Le régime juridique d'un CPOM.
- Calendrier de mise en place.
- Comprendre les grandes étapes pour signer un CPOM.
- Les indicateurs à mettre en place.
- Lien avec l'EPRD, nouvelle logique financière.
- Le compte de résultat prévisionnel et la notion de crédits évaluatifs.
- Le principe de la libre affectation des résultats et sa traduction.
- L'importance des flux financiers.
- La logique financière de l'EPRD.
- L'importance de la situation financière de départ.
- Le bilan financier: fonds de roulement, besoins en fonds de roulement et trésorerie.
- Le forfait global relatif aux soins et les financements complémentaires.

- Le forfait global relatif à la dépendance et les financements complémentaires.
- La mise en place de la convergence tarifaire dans le cadre du CPOM.
- L'existence de tarifs hébergement différenciés.
- L'évaluation des dépenses par groupe fonctionnel.
- L'importance de la CAF (capacité d'autofinancement).
- Approbation des politiques d'investissement.
- Contrôle de la Capacité d'autofinancement (CAF) et taux cible.
- Les équilibres du tableau de financement.



AFR24

PUBLIC

Directeurs et directrices d'ESMS, personnels en charge de la démarche qualité en ESMS et personnels d'encadrement.

ORGANISÉ PAR

Advitam

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
14 et 15 mai 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

16 février 2018

LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES EN ESMS

La réglementation rend désormais obligatoire le signalement des événements indésirables associés aux soins survenus en ESMS auprès des autorités administratives.

Au-delà de cette obligation, il paraît opportun d'organiser en interne, dans le cadre de la démarche qualité, un signalement et un suivi des événements indésirables. Dans un tel contexte, il est nécessaire pour les gestionnaires d'ESMS de définir et de mettre en œuvre le processus associé tout en évitant les dérives d'un signalement excessif injustifié.

OBJECTIFS

- Amener les participants à être en mesure de définir et de mettre en œuvre une procédure de signalement des événements indésirables en ESMS conforme à la réglementation.
- Connaître la nouvelle réglementation définissant les dysfonctionnements graves à signaler aux autorités administratives dans les ESMS.
- Être en mesure de définir la procédure associée.
- Savoir apprécier les faits et analyser leurs conséquences.
- Organiser le suivi des événements indésirables en ESMS.
- Savoir communiquer en cas d'événement grave majeur.

AFR23

PUBLIC

Tout personnel administratif quel que soit son grade (adjoint administratif, adjoint des cadres, attaché d'administration...) et son secteur d'activité (sanitaire, social ou médico-social).

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE

1^{er} décembre 2017

LIEU

Ramonville-Saint-Agne

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

L'exercice des métiers administratifs nécessite aujourd'hui pour les professionnels qui les exercent des connaissances marquées, notamment juridiques, plus difficilement accessibles dans le cadre d'un apprentissage sur le terrain.

La mutation et la professionnalisation de ces métiers ont renouvelé l'enjeu de la formation des personnels concernés. Ce facteur est accentué par l'accélération des réformes impactant leur secteur d'activité et par la fréquente polyvalence de ces personnels dans les établissements de taille modeste.

En complément, les statistiques montrent que les personnels administratifs partent peu en formation.

Dans ce contexte, les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont décidé de proposer un nouvel itinéraire de formation modulaire à destination des personnels administratifs. Amené à s'enrichir avec le temps, ce parcours de développement des compétences professionnelles compte aujourd'hui trois modules de formation.

Sur le modèle de l'itinéraire de formation des personnels d'encadrement, ce nouvel itinéraire constitue un parcours personnalisé : il permet à tout personnel administratif de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS

- Favoriser l'accès des personnels administratifs à la formation professionnelle continue.
- Accompagner ces personnels dans un plan de développement individuel des compétences.

**Détail des modules ci-contre.
Choisir les modules adaptés aux besoins de chacun.**

**MODULE 1 : MISE À JOUR DES CONNAISSANCES
DES PERSONNELS DES RH**

De nombreux textes législatifs et réglementaires structurent les statuts de la Fonction publique hospitalière, et par conséquent la gestion des carrières des personnels. L'environnement législatif est mouvant et il est essentiel de veiller à sécuriser les actes de gestion en matière de ressources humaines tout au long de la carrière des agents hospitaliers dans un contexte de complexité marqué. Cette difficulté est souvent renforcée par la polyvalence des agents en charge de la gestion des ressources humaines, amenés à réaliser bien d'autres tâches au quotidien.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Appréhender le cadre statutaire de la Fonction publique hospitalière.
- Intégrer les évolutions réglementaires impactant la gestion statutaire des personnels hospitaliers.
- Connaître le droit statutaire relatif à la gestion des personnels titulaires et contractuels.
- Identifier et maîtriser la gestion des différentes étapes de la carrière du fonctionnaire hospitalier.

PUBLIC

Personnel administratif en charge de gestion des ressources humaines

DURÉE

4 jours (2+2)

ORGANISME

CNEH

CALENDRIER

Les 12 et 13 février 2018 et
les 22 et 23 mars 2018

**MODULE 2 : LES BASES
DE LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE**

Cette formation a pour but de rappeler les mécanismes comptables et financiers généraux, ainsi que de décrire l'environnement financier spécifique des établissements sanitaires et médico-sociaux, notamment les EHPAD (M22, convention tripartite, budget ternaire, etc.), pour permettre au personnel administratif d'optimiser le pilotage financier de leur établissement et de gérer le processus budgétaire.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre les états comptables.
- Maîtriser l'architecture budgétaire (documents constituant le budget, vocabulaire et mécanique).
- Analyser les états financiers pour prendre les décisions financières pertinentes.
- Acquérir une méthodologie permettant d'optimiser ses prises de décision financières.
- Maîtriser la logique budgétaire annuelle et pluriannuelle.

PUBLIC

Personnel administratif en charge de la préparation du budget, notamment en EHPAD

DURÉE

3 jours

ORGANISME

Irfocop

CALENDRIER

Du 28 au 30 mai 2018

**MODULE 3 : L'ACCUEIL PHYSIQUE ET
TÉLÉPHONIQUE DES FAMILLES ET VISITEURS**

L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques. Ils constituent le premier soin que le professionnel doit assurer auprès de toute personne entrant dans un établissement de santé, social ou médico-social, et conditionnent souvent la perception globale du séjour dans celui-ci. Au-delà des exigences règlementaires, l'accueil est un moment important qui doit permettre à la personne soignée et à ses proches de se sentir en confiance, informés et écoutés. Un réel savoir-faire est requis, d'autant plus que la qualité de l'accueil constitue un des critères retenus pour la certification des établissements de santé et l'évaluation externe des établissements médico-sociaux.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

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

PUBLIC

Personnel administratif chargé de l'accueil des familles et visiteurs

DURÉE

2 jours

ORGANISME

Ambition Santé

CALENDRIER

Les 24 et 25 septembre 2018

**MODULE 4 : PLACE ET RÔLE DES PERSONNELS
MÉDICO-ADMINISTRATIFS**

NOUVEAU

Le métier des personnels médico-administratifs est en pleine mutation depuis plusieurs années, impacté par l'évolution technologique notamment mais également par les réorganisations des services médicaux et les profondes mutations qui touchent l'offre de soins en général. Ces métiers nécessitent pourtant une excellente connaissance de l'environnement dans lequel ces personnels évoluent pour contribuer à l'optimisation du parcours patient.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Aider les personnels médico-administratifs à s'intégrer dans le parcours de soins des patients/résidents.
- Connaître le réseau des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux susceptibles d'intervenir dans la prise en charge des patients/résidents.
- Appréhender la composition du réseau local.
- Appréhender le rôle des services à domicile, des réseaux de soins et des acteurs externes
- Connaître son rôle dans l'organisation du circuit du patient/résident.
- Veiller à la qualité de la continuité de la prise en charge du patient/résident en amont et en aval de l'accueil.
- Savoir travailler en interdisciplinarité.

PUBLIC

Personnels médico-administratifs (AMA ou faisant fonction, secrétaires médico-administratifs, adjoints administratifs impliqués dans la coordination du parcours patient).

ORGANISME

En attente

CALENDRIER

En attente



09

—
RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
MÉTIERS DU SOIN

AFR25

PUBLIC

IDE et AS en binôme,
cadres de santé, infirmiers
coordonnateurs

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

Du 14 au 16 mars 2018
Date limite d'inscription :
12 janvier 2018

Groupe 2

30 et 31 mai 2018
1^{er} juin 2018
Date limite d'inscription :
30 mars 2018

Groupe 3

Du 3 au 5 octobre 2018
Date limite d'inscription :
3 août 2018

LA RESPONSABILITÉ SOIGNANTE

On constate une montée sensible du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé.

Une analyse plus pragmatique permet de constater qu'il faut différencier les réclamations des contentieux et prendre de la distance avec la médiatisation de certains cas. Cette inflation ne fait en effet que susciter l'angoisse des professionnels concernés. En outre, les difficultés démographiques et

économiques renforcent sans cesse les interrogations, dans la mesure où les situations de glissements de tâches se multiplient sans que l'on puisse y apporter une solution véritable.

Les aides-soignants sont d'autant plus touchés par ce contexte qu'ils sont dépourvus d'un décret propre, dépendant largement des collaborations instaurées dans le cadre du rôle propre infirmier. Les professionnels soignants, IDE et AS ressentent les contradictions impliquées par les situations humaines traitées dans un paysage se modifiant très rapidement.

OBJECTIFS

Cette formation a pour objectif d'apporter des éléments d'éclairage juridique et de réflexion aux participants, leur permettant de sécuriser leurs pratiques tout en appréhendant les limites de leur responsabilité.

PROGRAMME

- Les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant IDE et AS.
- Le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant.
- Le cadre de la délégation de tâche et la notion de pratiques avancées.
- Les situations à risque juridique élevé et comment y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- La question de l'information du patient, du consentement aux soins et le risque juridique associé.
- Le rôle de l'IDE dans la coordination des soins sous sa responsabilité.
- Inscrire sa pratique dans une réflexion éthique bénéfiques/risques.

AFR26

PUBLIC

Tout personnel soignant confronté à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques quel que soit leur secteur d'activité (hors services de psychiatrie).

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Groupe 1

Ramonville-Saint-Agne
7 et 8 février 2018
19 et 20 mars 2018
Date limite d'inscription :
8 décembre 2017

Groupe 2

Centre hospitalier
d'Albi (81)
3 et 4 avril 2018
3 et 4 mai 2018
Date limite d'inscription :
2 février 2018

Groupe 3

Centre hospitalier
de Tarbes (65)
26 et 27 novembre 2018
19 et 20 décembre 2018
Date limite d'inscription :
28 septembre 2018

LA PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES

Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux (hors services de psychiatrie) sont de plus en plus confrontés aux difficultés de prise en charge des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques.

Ils n'ont généralement pas été formés initialement à l'approche de ces troubles et se trouvent souvent démunis pour prendre en charge ces personnes qui peuvent grandement perturber l'équilibre des équipes et la qualité de la prise en charge globale des patients/résidents.

OBJECTIFS

- Permettre aux professionnels de mieux appréhender la prise en charge des personnes souffrant de pathologies d'ordre psychiatrique sans prétendre à remplacer l'expertise du secteur psychiatrique.
- Définir et différencier les troubles mentaux et psychiques, les pathologies et les comportements associés à ces troubles.
- Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies présentées par les personnes accueillies pour y apporter une réponse adaptée.
- S'approprier les différentes approches thérapeutiques pertinentes quant à l'accompagnement socio-éducatif des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques.
- Connaître les bonnes pratiques en la matière.
- Savoir quand et comment passer le relais et faire appel au secteur psychiatrique.
- Appréhender la réglementation en matière d'hospitalisation sous contrainte et de protection juridique en lien avec une pathologie d'ordre psychiatrique.

AFR27

PUBLIC

Tous personnels impliqués ou souhaitant s'impliquer dans une démarche d'évaluation des pratiques professionnelles.

ORGANISÉ PAR

Performance

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

1 et 2 février 2018

27 mars 2018

Date limite d'inscription :

1^{er} décembre 2017

Groupe 2

4 et 5 octobre 2018

30 novembre 2018

Date limite d'inscription :

3 août 2018

CONDUIRE UNE ÉVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (EPP)

Le développement des certifications au sein des établissements sanitaires et la mise en œuvre du développement professionnel continu (DPC) ont amené les acteurs à structurer en interne des évaluations des pratiques professionnelles (EPP) au service de l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Ces EPP doivent être menées en référence à des recommandations et selon des méthodes élaborées ou validées par la Haute autorité de santé (HAS), ce qui ne s'improvise pas. Les professionnels amenés à conduire ces démarches doivent donc parfaitement maîtriser ces méthodes pour contribuer à l'implication des professionnels de santé dans la qualité et la sécurité des soins, ainsi que dans la gestion des risques.

OBJECTIFS

→ Permettre aux participants d'intégrer les méthodes et les outils de l'EPP pour en assurer une mise en œuvre efficace de manière autonome dans le cadre d'une activité sanitaire ou médico-sociale (EHPAD).

PROGRAMME

- Les concepts, méthodologies et étapes de la démarche qualité sur lesquels repose la notion d'EPP.
- Les préalables à la conduite d'une EPP : intérêts et nécessité du thème, existence de recommandations, capacité d'utilisation des résultats et de conduite des actions d'amélioration.
- Les différentes étapes d'une EPP permettant de développer et piloter un programme d'EPP.
- Les différentes méthodes et la mise en œuvre des outils de l'EPP.
- Le cadre spécifique de la simulation.



AFR28

PUBLIC

Cadres de santé, personnels soignants, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière...

ORGANISÉ PAR

Formasanté

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

13 et 14 février 2018
Date limite d'inscription :
8 décembre 2017

Groupe 2

18 et 19 septembre 2018
Date limite d'inscription :
20 juillet 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action répond à l'orientation prioritaire «Politique nationale de santé – orientation prioritaire n°28» de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

LA PRÉVENTION DES ERREURS MÉDICAMENTEUSES ÉVITABLES

En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins, et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations.

Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité d'une formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS de la circulaire DHOS/RH4.2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, et la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

OBJECTIFS

- Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament.
- Appréhender les principes de gestion des risques applicables.
- Comprendre comment se construit un accident.
- Identifier les facteurs humains et organisationnels.
- Appréhender les cadres et limites du prescripteur.
- Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vu de la législation et des jurisprudences.
- Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident.
- Connaître les outils d'analyse...

PROGRAMME

- Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles (test de positionnement non présentiel).
- Rappel concernant les principes de circuit du médicament.
- La gestion des risques et le circuit du médicament – comprendre la construction d'un accident.
- Les différentes étapes du circuit : prescription – dispensation – stockage – préparation – distribution et administration.
- La surveillance pharmaceutique.
- Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- Comment réaliser un CREX, comité de retour d'expérience.
- Analyse d'un accident iatrogène.
- Comment identifier les risques dans son service – suivi de mise en œuvre.



AFC3

PUBLIC

Binôme soignant en pluridisciplinarité

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

Du 21 au 23 mars 2018
Date limite d'inscription :
19 janvier 2018

Groupe 2

Du 23 au 25 mai 2018
Date limite d'inscription :
23 mars 2018

Groupe 3

Du 26 au 28 septembre 2018
Date limite d'inscription :
20 juillet 2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

420€ maximum
par participant

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action répond à l'orientation prioritaire « Politique nationale de santé – orientation prioritaire n°33 » de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

ÉTHIQUE ET DÉCISION DANS LE SOIN

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes.

Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences légitimes des usagers, les progrès techniques, les contraintes

institutionnelles, le cadre règlementaire... Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat et enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

OBJECTIFS

- Définir le concept d'éthique et les notions proches, et situer les grands courants de pensée et l'évolution éthique.
- Établir les principes de la démarche éthique.
- Intégrer la démarche éthique professionnelle individuelle, collective et institutionnelle.
- Connaître ou actualiser ses connaissances sur les droits des patients et les responsabilités professionnelles.

PROGRAMME

- Les références scientifiques et réglementaires.
- La définition du concept d'éthique et des notions proches.
- Les principes d'une démarche éthique professionnelle, soignante, collective, institutionnelle.
- La bioéthique et les droits des patients.
- La prise de décision éthique.
- La mise en œuvre d'un comité d'éthique.
- Les principaux conflits éthiques dans les situations de prise en soins.

AFR29

PUBLIC

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit

ORGANISÉ PAR

Infor Santé

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

Du 12 au 14 mars 2018
Date limite d'inscription : 5 janvier 2018

Groupe 2

Du 18 au 20 juin 2018
Date limite d'inscription : 19 avril 2018

Groupe 3

Du 8 au 10 octobre 2018
Date limite d'inscription : 3 août 2018

TRAVAILLER LA NUIT

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier.

La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident, qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative. Le travail de nuit

se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace.

De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants.

L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances spécifiques concernant la physiologie du sommeil.
- Identifier les difficultés et problématiques propres au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions.
- Identifier les difficultés et risques en matière d'alimentation et les conduites recommandées.
- Affirmer et reconnaître sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité.
- Développer la communication et la collaboration avec les équipes de jour.
- Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs en vue d'assurer la continuité des soins.
- Identifier les manifestations d'angoisse, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement.
- Faire face aux situations difficiles la nuit.
- Dégager des axes d'amélioration de prise en soins des patients la nuit.

PROGRAMME

JOUR 1

- Ouverture sur une réflexion quant au vécu des participants : motivation, choix du travail de nuit, avantages et difficultés.
- Le sommeil la nuit.
- Travail de nuit et rythmes biologiques.
- Travail de nuit et déphasage.
- Travail de nuit et conséquences sur les fonctions et rythmes alimentaires.

JOUR 2

- Le cadre spécifique de l'exercice de nuit.
- Exercice professionnel de nuit : responsabilité et droits du professionnel.
- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le patient/résident.
- Le lien avec les équipes de jour.
- La planification des soins.

JOUR 3

- Le respect du repos.
- La prise en charge de l'angoisse, de l'anxiété, des peurs, du stress...
- La douleur la nuit.
- Les urgences la nuit et le décès.
- La question de l'impotence fonctionnelle et de l'incontinence.
- Construction individuelle de son plan de prévention et d'amélioration sur la base d'une matrice.

A caregiver with dark hair, wearing an orange short-sleeved shirt and a black apron with white trim, is smiling warmly while serving coffee. She is holding a silver thermal carafe. In the foreground, an elderly person with grey hair is seen from the side, looking towards the caregiver. On the table, there is a white bowl of coffee, a plate with two slices of bread, and a small packet of sugar. The background shows a bright, well-lit dining area with other people seated at tables.

10

—
RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
MÉTIERS
DE LA GÉRIATRIE

AFR30

PUBLIC

Aides-soignants et aides
médico-psychologiques
diplômés

ORGANISÉ PAR

Performance

DURÉE

140 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

Centre hospitalier de
Saint-Girons (09)

Du 9 au 12 janvier 2018

30 et 31 janvier 2018

Du 13 au 16 février 2018

Du 14 au 16 mars 2018

Du 28 au 30 mars 2018

Du 14 au 17 mai 2018

Date limite d'inscription :

10 novembre 2017

Groupe 2

Centre hospitalier de
Valence d'Agen (82)

Du 17 au 20 septembre 2018

Du 15 au 19 octobre 2018

Du 5 au 8 novembre 2018

Du 21 au 23 novembre 2018

Du 10 au 13 décembre 2018

Date limite d'inscription :

13 juillet 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action bénéficie du
soutien financier de la
CNSA.

ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

Outre l'intérêt du développement des compétences des professionnels exerçant auprès de personnes âgées susceptibles de souffrir de troubles du comportement, la qualification d'assistant de soins en gérontologie est aujourd'hui indispensable pour exercer au sein des structures définies par la réglementation (PASA, UHR...) et au sein

d'unités de vie dites « sécurisées ».

Depuis plusieurs années, dans le cadre d'un partenariat avec la CNSA, l'ANFH contribue donc au financement de cette formation. Afin de favoriser le départ en formation du plus grand nombre, l'ANFH Midi-Pyrénées organise des groupes collectifs, dont deux délocalisés en région.

OBJECTIFS

Obtenir la qualification d'assistant de soins en gérontologie conformément à l'arrêté du 23 juin 2010 relatif à la formation correspondante.

PROGRAMME

MODULE 1

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

35h

MODULE 2

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

21h

MODULE 3

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

28h

MODULE 4

Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.

28h

MODULE 5

Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées.

28h



AFR32

PUBLIC

Personnels soignants, d'hôtellerie et de restauration exerçant dans des structures accueillant des personnes âgées.

ORGANISÉ PAR

Réseau Cèdre Santé

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

Du 15 au 17 janvier 2018
Date limite d'inscription :
17 novembre 2017

Groupe 2

Du 12 au 14 septembre 2018
Date limite d'inscription :
13 juillet 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action répond à l'orientation prioritaire «Aide-soignant – orientation n°1» de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

LE REPAS DE LA PERSONNE ÂGÉE : UN MOMENT DE PLAISIR

Les temps des repas en EHPAD rythment la journée des personnes âgées accueillies.

Ce sont des temps de convivialité, mais également des moments où les personnels peuvent rencontrer de l'agressivité ou des difficultés.

Les personnels soignants ne sont pas des professionnels du service des repas et peuvent contribuer, par leur comportement, à accentuer

ces difficultés. Il est pourtant essentiel de veiller à favoriser une prise alimentaire de qualité pour lutter à la fois contre la dénutrition et contre l'ennui et les troubles du comportement.

Le temps du repas constitue un moment essentiel à l'occasion duquel il faut veiller à développer un accueil et un accompagnement de qualité, totalement intégrés au projet de vie personnalisé.

OBJECTIFS

Cette formation a pour ambition de permettre aux participants de développer des attitudes favorisant la prise des repas par les personnes âgées, dans un esprit de restauration, de convivialité, de bien-être et de plaisir pour la personne.

PROGRAMME

→ La symbolique du repas dans la société actuelle et les représentations des personnels sur le temps du repas.

→ L'impact des différentes pathologies liées à l'âge sur la prise des repas.

→ Notions de base portant sur l'équilibre alimentaire de la personne âgée et sur l'impact de la dénutrition.

→ Développer un accueil de qualité des résidents au moment du repas.

→ Les attitudes, comportements et techniques d'aide au repas dans le respect de l'autonomie des personnes accueillies.

→ Le repas : un axe du projet individualisé.

→ Les techniques hôtelières du service à table compatibles avec le repas en gériatrie.

→ La collaboration avec les cuisiniers et les diététiciens.

→ Le repas dans une dynamique d'animation.

AFR31

PUBLIC

Agents des services hospitaliers exerçant en service gériatrique ou en EHPAD.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE

1^{er} décembre 2017

LIEU

Ramonville-Saint-Agne

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS

Les agents des services hospitaliers peuvent être recrutés au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière sans condition de diplôme. Ils sont fréquemment originaires d'environnements professionnels divers sans lien direct avec l'environnement sanitaire et médico-social. Leur présence est pourtant essentielle au sein des établissements et leur formation constitue un enjeu de qualité de la prise en charge des patients et des résidents. En outre, il s'agit également pour ces personnels de s'épanouir dans leurs fonctions en disposant de connaissances de base étayées. Dans ce cadre, les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont décidé de proposer

un nouvel itinéraire de formation modulaire à destination des agents des services hospitaliers exerçant plus spécifiquement auprès des personnes âgées. Amené à s'enrichir avec le temps, ce parcours de développement des compétences professionnelles compte aujourd'hui trois modules de formation. Sur le modèle de l'itinéraire de formation des personnels d'encadrement, ce nouvel itinéraire constitue un parcours personnalisé : il permet à tout agent des services hospitaliers de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS

- Permettre aux agents des services hospitaliers de disposer d'un socle de connaissances générales leur permettant d'exercer plus sereinement leur métier.
- Accompagner ces agents dans un dispositif de formation adapté à leurs besoins.

Détail des modules ci-contre. Choisir les modules adaptés aux besoins de chacun.

PROGRAMME

MODULE 1 : LE RÔLE DE L'ASH DANS L'ÉQUIPE SOIGNANTE

Cette formation a pour ambition de permettre aux agents de services hospitaliers de trouver leur place au sein de l'institution, de développer leurs compétences techniques et de savoir se positionner au sein de l'équipe soignante.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Mieux se situer dans l'équipe de soins et dans l'institution : fonction, rôle, tâches et périmètre.
- Connaître les missions principales des autres soignants (AS, IDE).
- Appréhender les droits et devoirs de l'agent hospitalier.
- Connaître et comprendre ce que recouvrent le secret professionnel et le devoir de réserve.
- Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites.

DURÉE

1 jour

ORGANISME

Formasanté

CALENDRIER

2 février 2018

**MODULE 2 : L'ENTRETIEN
ET L'HYGIÈNE DES LOCAUX**

Cette formation a pour ambition d'actualiser et de perfectionner les compétences des personnels chargés de l'hygiène et de l'entretien des locaux, et de leur faire prendre conscience de l'importance de l'hygiène des locaux (et plus largement de l'environnement) et de la nécessité d'appliquer un nettoyage de qualité dans le respect des protocoles.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Connaître les infections associées aux soins et les risques associés.
- Appréhender la place de chacun dans leur prévention et en connaître les modalités.
- Contribuer à l'amélioration des pratiques en matière d'entretien des locaux.

DURÉE

2 jours

ORGANISME

CNEH

CALENDRIER

Les 29 et 30 mars 2018

**MODULE 3 : L'AIDE AUX ACTES
DE LA VIE QUOTIDIENNE**

Cette formation a pour ambition d'aider les ASH exerçant auprès de personnes âgées à se positionner et à intervenir aux côtés des équipes soignantes dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Savoir se positionner dans l'aide aux actes de la vie quotidienne en lien avec l'équipe soignante.
- Toilette et intimité de la personne âgée: quelle place pour l'ASH?
- Contribuer à l'aide au repas et connaître le rôle de l'alimentation dans le bien-être des personnes âgées.
- Savoir aider à la mobilisation et aux déplacements des personnes âgées.
- Savoir faire face aux situations d'urgence en lien avec les fonctions de l'ASH.
- Veiller au confort des personnes accueillies.
- Contribuer à la stimulation de l'autonomie des personnes.
- Connaître la limite du rôle des ASH dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.

DURÉE

3 jours (2+1)

ORGANISME

Réseau Cèdre Santé

CALENDRIER

31 mai, 1^{er} juin et 29 juin 2018

**MODULE 4 : TRAVAILLER AUPRÈS
DE PERSONNES ÂGÉES**

L'accueil de personnes âgées en institution nécessite de la part des professionnels une connaissance spécifique de cette période de la vie. Les agents de services hospitaliers exerçant auprès des personnes âgées ne sont pas spécifiquement qualifiés en soins. Positionnés «à côté» des personnels soignants, et évoluant quotidiennement dans l'environnement des personnes âgées accueillies, leur rôle est pourtant essentiel pour garantir un accompagnement de qualité. Une bonne coordination des personnels et un accueil de qualité passent notamment par le partage de connaissances communes autour de la personne âgée.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Connaître l'environnement réglementaire encadrant l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées en établissement.
- Connaître les besoins et les droits fondamentaux des personnes âgées accueillies en institution.
- Appréhender la notion de vieillesse et ses représentations.
- Connaître les principales pathologies liées à l'âge ainsi que leurs répercussions sur la fonction de l'ASH pour adopter des comportements adaptés.
- Appréhender les notions de bientraitance et de maltraitance.
- Le rôle de l'ASH dans la mise en œuvre du projet individualisé.
- Savoir établir une relation de qualité avec la personne âgée et son entourage.
- Savoir trouver la juste distance relationnelle et émotionnelle.

DURÉE

2 jours

ORGANISME

IGL

CALENDRIER

11 et 12 octobre 2018

AFR33

PUBLIC

Personnels en charge de l'animation auprès des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou apparentée.

ORGANISÉ PAR

Cepfor

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Locaux Cepfor
Labège (31)

Groupe 1

28 et 29 mai 2018

14 et 15 juin 2018

Date limite d'inscription :

30 mars 2018

Groupe 2

12 et 13 novembre 2018

29 et 30 novembre 2018

Date limite d'inscription :

14 septembre 2018

METTRE EN PLACE DES ACTIVITÉS D'ATELIER ET D'ANIMATION AUPRÈS DES PATIENTS ATTEINTS DE LA MALADIE D'ALZHEIMER

Chaque malade Alzheimer a son histoire propre ; cette pathologie est la conséquence d'une lésion précise dans le cerveau et donc d'un trouble de la perception et de l'environnement précis.

Perdre progressivement ses mémoires ne veut pas dire perdre toutes ses capacités mnésiques. Certaines mémoires, notamment la mémoire émotionnelle et la mémoire procédurale, restent longtemps accessibles malgré la maladie d'Alzheimer : le personnel devra donc solliciter les mémoires encore actives dans la

planification de l'acte de soin et des ateliers thérapeutiques (plus la pathologie évolue et plus la perception du monde ambiant est troublée).

Les activités développées au sein de dispositifs spécifiques (ESA, PASA, accueil de jour) favorisent la sociabilisation et retardent la perte inexorable de l'autonomie ; elles contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des patients/résidents et s'inscrivent dans une démarche de bien-être.

Ceci implique une formation des personnels exerçant auprès de patients/résidents atteints de la maladie d'Alzheimer .

OBJECTIFS

- Cette formation permettra aux stagiaires de faire le point sur leurs pratiques professionnelles, leur donnera des savoir-faire et outils pour que l'animation soit un soin à part entière, et conduira à l'amélioration de la prise en charge des patients par une approche personnalisée des animations.
- Interroger sa pratique et analyser son positionnement professionnel dans la mise en place d'animations auprès des patients atteints de la maladie d'Alzheimer.
- Comprendre la maladie d'Alzheimer et ses répercussions sur l'individu dans les actes de la vie quotidienne(rappels).

- Savoir évaluer les capacités du patient/résident pour construire des ateliers adaptés.
- Définir les objectifs de l'animation et savoir construire un projet d'animation.
- Donner aux professionnels des outils théoriques et pratiques pour construire des animations adaptées .
- Améliorer ses pratiques professionnelles.



AFR34

PUBLIC

Personnels soignants intervenant au quotidien auprès des personnes âgées.

ORGANISÉ PAR

Cefras

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Ramonville -Saint-Agne

Groupe 1

8 et 9 janvier 2018
25 et 26 janvier 2018
Date limite d'inscription :
10 novembre 2017

Groupe 2

20 et 21 septembre 2018
15 et 16 octobre 2018
Date limite d'inscription :
20 juillet 2018

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette action bénéficie de soutien financier de la CNSA.
Cette action répond à l'orientation prioritaire « Infirmier – orientation n°3 » de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

BIENTRAITANCE : AGIR AU QUOTIDIEN

La promotion de la bientraitance est au cœur des préoccupations de l'ensemble des établissements et services des secteurs sanitaire, social et médico-social.

En 12 ans, la loi 2002-2 a permis des avancées réelles sur le terrain. Les outils pour promouvoir le respect de l'usager existant et il importe de les repérer, d'en comprendre le sens et de les faire vivre. Au-delà du cadre des politiques sociales et des recommandations

posées, le soin et l'accompagnement nous invitent à un ajustement permanent. La bientraitance ne peut être définie ni comme une doctrine, ni comme un ensemble de prescriptions, mais comme une attitude, une disposition fondamentale qui nécessite une implication et un travail réflexif individuel et collectif. Observer et s'observer, appréhender la globalité d'une situation, identifier et évaluer les risques pour mieux y remédier (...) sont au cœur d'une démarche de bientraitance visant la qualité de la relation, de l'accompagnement et des soins.

OBJECTIFS

- S'approprier des cadres de référence (juridique, éthique et psychologique) pour analyser les actions dans une visée de bientraitance.
- Identifier les facteurs de risques de maltraitance et particulièrement ceux liés à des négligences.
- Analyser et développer les pratiques et postures professionnelles favorables à la bientraitance et à la qualité d'accompagnement et de soin.
- Développer une démarche de prévention de la maltraitance.
- Développer et s'approprier des outils méthodologiques pour structurer, évaluer et ajuster les pratiques.

PROGRAMME

ÉTAPE 1 - 1,5 JOURS

- Situer sa pratique en regard du cadre juridique et éthique, et de l'évolution attendue des pratiques d'accompagnement et de soin.
- Définition et classification des différentes formes de maltraitance.
- Concept et fondamentaux de la bientraitance.
- La loi, quel outil? Réflexion, responsabilité, prévention.
- Identification des droits des usagers définis dans les textes législatifs de référence.

ÉTAPE 2 - 0,5 JOUR

- Questionner la bientraitance dans les pratiques afin de prévenir les situations de maltraitance.
- Accompagner, soigner, éduquer: le repérage des facteurs de risques de maltraitance dans le quotidien.
- La méthodologie de l'analyse réflexive. L'analyse de situations-type.

ÉTAPE 3 - 2 JOURS

- Promouvoir la bientraitance dans les pratiques au quotidien: actions et outils.
- Repérer les effets d'attente dans la relation d'aide et leur incidence sur l'accompagnement au quotidien et les postures professionnelles.
- Identifier les actes ou attitudes entravant ou facilitant le respect des droits de la personne aidée.
- Prendre en compte les besoins fondamentaux de la personne (entre besoins réels et besoins attribués).
- Développer les conduites individuelles pour un accompagnement « humaniste »
- L'observation.
- La relation d'aide: fondamentaux et étapes.



AFC4

PUBLIC

Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer, personnels soignants en binôme AS/IDE ou AMP.

ORGANISÉ PAR

Greta Midi-Pyrénées
Centre

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

12 et 13 mars 2018
12 et 13 avril 2018
Date limite d'inscription :
12 janvier 2018

Groupe 2

8 et 9 octobre 2018
12 et 13 novembre 2018
Date limite d'inscription :
3 août 2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

438€ maximum
par participant

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action répond à l'orientation prioritaire « Aide soignant – orientation n°2 » de l'Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du DPC des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES SOUFFRANT DE LA MALADIE D'ALZHEIMER

La maladie d'Alzheimer touche aujourd'hui environ 875 000 personnes en France, dont plus de 40% d'entre elles sont accueillies dans les EHPAD.

Les priorités du plan Alzheimer 2008-2012 étaient d'approfondir la connaissance des professionnels sur la maladie, et d'améliorer la qualité de vie des malades et des aidants dans le respect de leur dignité.

Le futur plan poursuivra l'action en faveur des malades d'Alzheimer et de leurs familles en

garantissant un accompagnement adapté à chacun, et en prenant en compte les maladies neurodégénératives à expression cognitive et comportementale.

À cette volonté nationale s'ajoute le projet européen de coopération sur la maladie d'Alzheimer, baptisé Alcove, et mis en place en 2011. Parmi les recommandations figurent la limitation de la « surexposition » des personnes atteintes d'Alzheimer aux neuroleptiques. Une approche non pharmacologique ainsi qu'une meilleure formation et un meilleur accompagnement des aidants familiaux sont préconisés.

OBJECTIFS

- Repérer les besoins de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer en mobilisant ses connaissances sur les troubles et la maladie.
- Mieux se connaître pour mieux connaître l'autre.
- Identifier les différentes techniques de communication afin d'accompagner les personnes souffrantes et leurs familles.
- Être en capacité de gérer les troubles du comportement.
- Appréhender les différentes attitudes bienveillantes dans la relation avec les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer.
- Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet personnalisé, en collaboration avec l'équipe disciplinaire, adapté aux besoins de la personne et dans le respect de son projet de vie.
- Savoir organiser des activités thérapeutiques et/ou occupationnelles adaptées aux personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer.

PROGRAMME

JOUR 1

- Recensement des connaissances résiduelles portant sur les troubles et la maladie d'Alzheimer ou apparentée.
- Vers une meilleure compréhension de soi.

JOUR 2

- Les techniques de communication sur lesquelles se reposer.
- La gestion des troubles du comportement.

JOUR 3

- Les différentes attitudes bienveillantes dans la relation soignant/soigné.

JOUR 4

- L'élaboration et la mise en œuvre d'un projet personnalisé.
- Les activités thérapeutiques et/ou occupationnelles.

AFR35

PUBLIC

Tous professionnels travaillant auprès des personnes âgées et en contact avec les familles

ORGANISÉ PAR

Déméter Santé

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

15 et 16 mars 2018

6 avril 2018

Date limite d'inscription :

12 janvier 2018

Groupe 2

13 et 14 septembre 2018

1^{er} octobre 2018

Date limite d'inscription :

6 juillet 2018

LA RELATION AVEC LES FAMILLES DES PERSONNES ÂGÉES

Le vieillissement, la maladie et/ou le placement d'un proche en établissement engendrent des bouleversements importants dans les relations intrafamiliales.

Il est alors souvent complexe et difficile pour les proches de trouver leur place et de maintenir un lien de qualité avec le parent âgé. En parallèle, les personnels soignants ont parfois du mal à se positionner par rapport aux demandes des proches.

Il est nécessaire d'établir un lien de qualité avec les familles et de faciliter une relation

triangulaire entre le résident/le patient, sa famille et l'équipe soignante.

Ce rapport ne s'établit pas dans les mêmes conditions, ne nécessite pas le même processus de communication ni les mêmes attentes en fonction de l'âge, de la pathologie et du lieu d'accueil. C'est pourquoi il est nécessaire de créer des modules distincts en fonction des professionnels auxquels la formation s'adresse. L'ANFH a souhaité organiser trois formations sur la thématique de la relation avec la famille. L'objectif étant d'appréhender et d'améliorer les relations avec les familles dans la perspective de la construction d'un projet thérapeutique commun.

OBJECTIFS

- Connaître les rôles et règles qui conditionnent un équilibre familial.
- Identifier les impacts et conséquences émotionnelles et comportementales de l'entrée en EHPAD pour le résident et sa famille.
- Savoir établir de bonnes relations triangulaires et co-construire le projet personnalisé avec le résident et sa famille.
- Ajuster sa posture professionnelle et son mode de communication pour prévenir tout risque de relation mal engagée.

PROGRAMME

La relation avec les personnes âgées et leurs familles.

- La famille du 21^e siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement.
- L'accroissement des exigences des familles.
- Une évolution législative, un accroissement des droits.
- Les facteurs sociétaux d'influence.

L'entrée en EHPAD, un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur.

- Le résident/la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux.
- La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences.

La triangulation de la relation.

- Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs.
- La recherche d'un nouvel équilibre.
- La définition d'un cadre acceptable par chacun.

- Les techniques de triangulation et de négociation.

Rôles et place des familles au sein des EHPAD, auprès de leurs parents.

La co-construction du projet personnalisé.

- Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident.
- La méthodologie et les étapes de co-construction.
- Place de la famille et limites d'intervention/de décision.

Positionnement et juste distance professionnels : des outils de consolidation des compétences.

L'anticipation, la résolution de relations mal engagées.



AFR36

PUBLIC

Professionnels intervenant auprès des personnes âgées

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne

Groupe 1

5 et 6 février 2018

Date limite d'inscription :
1^{er} décembre 2017

Groupe 2

10 et 11 septembre 2018

Date limite d'inscription :
6 juillet 2018

INTIMITÉ ET SEXUALITÉ DES PERSONNES ÂGÉES EN EHPAD

La vie affective et sexuelle des personnes accueillies en établissement doit pouvoir s'exprimer comme pour tout individu.

C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental. Cependant c'est également un sujet de tabous, qui, dans des situations non conçues et non organisées, est difficilement pris en compte. De ce fait, ce droit, faute de réflexion, de prise de recul et de remise en cause des concepts et des pratiques, est ignoré, voire refoulé par les professionnels. Sensibiliser les professionnels travaillant auprès de personnes âgées est une entreprise nécessaire.

OBJECTIFS

- Mieux comprendre la sexualité des personnes âgées.
- Être plus à l'aise pour gérer certaines situations rencontrées dans le travail quotidien.
- Donner un cadre juridique et légitimer la réflexion pour mieux respecter la sexualité de la personne âgée.

PROGRAMME

- Les références réglementaires.
- Les différentes dimensions du besoin affectif.
- La sexualité et le vieillissement.
- Les spécificités de la sexualité en institution.
- La famille face aux questions de sexualité de leurs parents ou aînés.
- Quelle posture professionnelle pour le soignant dans l'accompagnement du résident sur les questions de sexualité?
- La prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel.
- Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques.



11

—
RENFORCER
LES COMPÉTENCES -
MÉTIERS
DU HANDICAP,
DE L'ENFANCE
ET DES FAMILLES



AFR37

PUBLIC

Médecins, infirmiers, aides-soignants, cadres, assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsables d'encadrement...

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
12 et 13 juin 2018
26 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

13 avril 2018

AMÉLIORER LE PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LA COLLABORATION ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013 ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées.

Les personnels des établissements médico-sociaux – lieux de vie des personnes

handicapées – et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés.

Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées (adultes et enfants) en situation « complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagée des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

OBJECTIFS

- Améliorer le parcours de soin des personnes handicapées en situation « complexe » dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales.
- Appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins.
- S'approprier les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles...).
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soin.
- Repérer les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe.

PROGRAMME

JOUR 1

- Les concepts de « santé », « personne », « sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique.
- La notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile.
- La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin selon les situations de handicap.
- Les différents outils d'évaluation de l'état de santé et les recommandations pour une utilisation appropriée.

JOUR 2

- Les facteurs de décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social.
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soin.

- Les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soin.
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins.
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin.
- Les ressources externes (et/ou internes) pour améliorer la gestion des urgences.

Travail en intersession.

JOUR 3

- Présentation et évaluation du travail en inter-session.
- Analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures.
- Évaluation des améliorations opérées dans la pratique professionnelle.



AFR38

PUBLIC

Personnels des établissements médico-sociaux et sanitaires accueillant des adolescents

ORGANISÉ PAR

Infipp

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
20 et 21 mars 2018
10 avril 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

19 janvier 2018

ÉMERGENCE DE LA SEXUALITÉ DES ADOLESCENTS EN INSTITUTION

La question de l'émergence de la sexualité chez l'adolescent se révèle être un véritable bouleversement. L'adolescence constitue la période des transformations pubertaires et de la maturité sexuelle. C'est l'âge d'engager des relations sexuées, ce qui génère de l'inquiétude, voire de l'angoisse chez l'adolescent. Cette période est d'autant plus difficile pour les adolescents vivant en institutions médico-sociales et pouvant être en situation de handicap. On constate très souvent chez ces adolescents une revendication d'être « comme tout le monde ».

Ces questions peuvent aussi inquiéter l'environnement professionnel ou familial. En effet, comme le confortent de nombreux

témoignages, cet environnement est rarement préparé à affronter les demandes affectives et/ou sexuelles des adolescents vivant en institution. De plus, dans l'inconscient d'un certain nombre de professionnels, mais surtout de l'entourage des personnes accueillies, le handicap mental ou psychique ferait imaginaires « obstacle » à l'expression de toute vie affective et sexuelle.

Il est donc essentiel d'intégrer la question de la sexualité et de la vie affective des adolescents accueillis dans les dispositifs de soins et d'accompagnement, afin d'adapter les formes d'organisation institutionnelle et de faire évoluer les représentations des professionnels.

OBJECTIFS

→ Repérer les attitudes adaptées, les réponses éducatives et les formes d'organisation répondant aux besoins de la personne et de la vie en collectivité.
→ Aborder les sujets liés à la sexualité avec aisance.
→ Connaître le droit en matière de sexualité.
→ Travailler sur les représentations de la sexualité des adolescents y compris en situation de handicap.
→ Appréhender les différents éléments intervenant dans notre représentation de la sexualité.

→ Déterminer les principaux facteurs qui influencent les pratiques professionnelles vis-à-vis de la sexualité des adolescents.
→ Comprendre les tenants et les aboutissants de la sexualité des personnes handicapées ou malades mentales en institution.
→ Être en capacité de définir un projet d'éducation à la sexualité.



12

—
DÉVELOPPER
LES COMPÉTENCES
DE FORMATEUR
INTERNE
ET DE TUTEUR



AFR39

PUBLIC

Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH.

ORGANISÉ PAR

Synergies

DURÉE

4 jours (2+2)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
14 et 15 mai 2018
4 et 5 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

6 avril 2018

ÊTRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.

Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement, permettant ainsi la mise en

place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi une action de formation nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours.

Suite aux comités de suivi des formations réingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisants en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

OBJECTIFS

- Acquérir et développer des compétences pédagogiques.
- Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.
- Se positionner en tant que tuteur et favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

**AFR40****PUBLIC**

Référents DPC identifiés
en établissement ou en
inter-établissements

ORGANISÉ PAR

ECS Compétences

DURÉE

3 jours (2+1)

LIEU & DATES

Ramonville-Saint-Agne
31 mai et 1^{er} juin 2018
27 juin 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

30 mars 2018

DEVENIR RÉFÉRENT DPC

La Loi de santé va modifier profondément les organisations et pratiques en matière de formation initiale et continue et spécifiquement pour ce qui est du DPC.

Après un premier âge avec ses aléas, le DPC connaît en ce moment précis une évolution majeure ; si les finalités demeurent, les règles changent en grande partie. Les organisations et

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

OBJECTIFS

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

FORMATION DES EMPLOIS D'AVENIR ET DE LEURS TUTEURS

Dans le cadre de crédits délégués spécifiquement à cet effet, l'ANFH peut assurer la prise en charge des actions de formation facilitant l'adaptation à l'emploi du jeune, ou lui permettant de s'engager dans un parcours professionnel via une formation de remise à niveau ou une formation qualifiante*.

Les demandes de formation au bénéfice de ce public doivent être réalisées à l'aide de l'imprimé spécifique « Demande de prise en charge emploi d'avenir » téléchargeable sur les pages régionales de notre site internet anfh.fr.

Elles doivent être adressées à la délégation ANFH Midi-Pyrénées accompagnées des pièces justificatives suivantes :

- copie du dernier bulletin de salaire ;
- copie du contrat de travail ;
- copie de la convention signée avec la mission locale et devis ou convention de formation objet de la demande.

Les tuteurs des emplois d'avenir sont invités à participer à une action de formation spécifique décrite ci-après.

*Sauf pour les emplois d'avenir recrutés en 2017, pour lesquels l'ANFH ne bénéficie pas de crédits délégués.

AFR41

PUBLIC

Personnel de toute catégorie professionnelle placé en position de tuteur de jeunes recrutés en emploi d'avenir.

DURÉE

2 jours

ORGANISÉ PAR

ADRAR

LIEU & DATES

Locaux ADRAR
(Ramonville-Saint-Agne)
5 avril et 3 mai 2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION

2 février 2018

FORMATION DES TUTEURS EMPLOI D'AVENIR

Pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent Mission locale ou un référent Cap emploi. En complément, le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure. Ce tuteur veille à garantir la bonne intégration du jeune au sein du service. Il est également son interlocuteur privilégié sur le lieu de travail pendant son activité professionnelle.

De plus, l'accompagnement de professionnels jeunes requiert d'adapter son discours et ses modes de fonctionnement. Par conséquent, les tuteurs identifiés jouent un rôle essentiel dans la bonne intégration des bénéficiaires d'un emploi d'avenir au sein de leur établissement. Il est donc très important que les agents « tuteurs – emploi d'avenir » adaptent leur positionnement en conséquence.

OBJECTIFS

La formation doit permettre aux participants d'accompagner les jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir afin de favoriser la réussite de leur intégration au sein de l'établissement employeur.

PROGRAMME

- L'accueil de la personne dans sa structure, sur son poste de travail et au sein de son équipe : créer les conditions favorables à son intégration.
- La transmission au jeune des informations essentielles relatives au fonctionnement de la structure en général.
- L'apport d'informations aux acteurs internes et externes concernés.
- La mise en place des objectifs pratiques et adaptés et évaluation de leur mise en œuvre.
- Le repérage des freins, des intérêts et des éléments de motivation de la personne afin de l'accompagner dans son parcours d'intégration.

- Le suivi des évolutions de la personne tout au long de son contrat.
- L'orientation de la personne vers les interlocuteurs adaptés au sein de la structure.
- L'aide à la résolution des difficultés rencontrées au quotidien par la personne sur son poste de travail.
- La participation à des réunions de synthèse relatives au suivi du jeune et l'apport d'éléments objectifs.



13

—
ACTIONS
DE FORMATIONS
NATIONALES 2018

**AFN2
FORMATION DES
PROFESSIONNELS DE SANTÉ EN
MATIÈRE DE VIGILANCE, DE
PRÉVENTION, DE PROTECTION ET
DE RÉACTION DANS LE CADRE DE
L'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ
GLOBALE DES ÉTABLISSEMENTS DE
SANTÉ**

- Disposer, sur l'ensemble du territoire, de professionnels de santé sensibilisés aux réactions à tenir face aux incivilités, violences et attaques terroristes.
- Développer une véritable « culture pérenne de la gestion des risques et de la vigilance », permettant une réaction individuelle et collective efficace face aux violences et aux menaces de plus en plus variées et propre à garantir l'accueil et la qualité de l'offre de soins dus aux patients.

Public : tout professionnel de santé.

**AFN3
PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR
ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES
MALADIES NEURODÉGÉNÉRATIVES
(EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET
EN EHPAD)**

- Mieux faire connaître les spécificités des douleurs et souffrances spécifiques aux maladies neurodégénératives.
- Présenter les différentes approches et traitements disponibles (médicamenteux et non médicamenteux).
- Appréhender les innovations à attendre dans ce domaine.

Public : personnels médicaux et personnels soignants intervenant à l'hôpital et en EHPAD auprès de personnes souffrant de MND dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

**AFN4
ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN
CHARGE DES ADULTES AVEC
TROUBLES DU SPECTRE
AUTISTIQUE (TSA)**

- Diffuser auprès des professionnels la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS 2017, et contribuer à leur appropriation par les équipes.
- Être en mesure d'assurer la continuité des interventions à mettre en œuvre auprès des enfants et adolescents lors du passage à l'âge adulte et toute leur vie, et d'adapter les modalités d'intervention et d'organisation pour l'accompagnement des personnes adultes avec des TED et des troubles associés, notamment sensoriels.
- Améliorer et harmoniser les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes.
- Assurer la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescence et l'âge adulte.
- Améliorer l'autonomie et la qualité de vie des personnes souffrant de TSA, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement.
- Améliorer leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.).

Public : en priorité les personnels paramédicaux et médicaux des établissements sanitaires autorisés en psychiatrie et les personnels des établissements et services médico-sociaux qui sont susceptibles d'accueillir des adultes avec TSA.

**AFN5
RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
ET RECONVERSION**

- S'approprier les outils existants.
- S'approprier les évolutions juridiques récentes.
- Être en capacité de mettre en place une stratégie cohérente.
- Accompagner les personnels concernés.

Public : personnels de la DRH, membres du CHSCT, médecins du travail...

**AFN6
LES SOINS DE SUPPORT EN
CANCÉROLOGIE**

- Connaître les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en soins des patients atteints de pathologies cancéreuses.
- Aborder les différentes méthodes existantes (sophrologie, toucher, aromathérapie, hypnoanalgésie...).
- Initiation à l'hypnoanalgésie.
- Répondre aux besoins spécifiques des personnes soignées.

Public : personnels soignants, médecins, cadres de santé, directeurs des soins.

Le programme détaillé de ces actions ainsi que les calendriers prévisionnels vous seront communiqués ultérieurement.

LES MEMBRES DES INSTANCES RÉGIONALES DE L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES

CONSEIL RÉGIONAL DE GESTION

FHF TITULAIRES

Mme Breille CEDETPH Castelnau
Mme Bonnet CH Espalion
M. Carles EHPAD Grenade
Mme Laverny CH Condom
M. Munsch CH Albi
M. Perin CH Villefranche de Rouergue
M. Rastouil CHU Toulouse
Mme Sahal CH Marchant Toulouse
M. Sajus CH Ariège-Couserans
M. Thieule CH Comminges-Pyrénées

SUPLÉANTS

Mme Benicourt EHPAD Argelès Gazost
Mme Bouchilloux CH Gimont
M. Chagot CH Castres-Mazamet
M. Champetier EHPAD Fronton/Villemur
M. Labaume EHPAD Grenade
M. Maire CH Rodez
Mme Mirebeau CH Val d'Ariège
Mme Sidran EHPAD Saint Orens
M. Teneze CH Mauvezin

CGT TITULAIRES

Mme Calmettes CHU Toulouse
M. Dedieu CH Ariège-Couserans
M. Guyet CH Lavaur
Mme Lacombe CH Val d'Ariège
Mme Laval Centre Saint-Clar

SUPLÉANTS

Mme Castex CH Muret
Mme Cazelles CH Villefranche
M. Gaillac CH Decazeville
Mme Larribat CEDETPH Castelnau
Mme Suc CH Albi

FO TITULAIRES

Mme Azéma CH Castres-Mazamet
M. Lannes CHU Toulouse
M. Murat CH Lannemezan

SUPLÉANTS

Mme Carles CH Rodez
M. Denjean CH Tarascon sur Ariège
Mme Seguela CH Montauban

CFDT TITULAIRES

M. Moulas CHU Toulouse
Mme Pribudic CDEF Toulouse

SUPLÉANTS

M. Koob CH Castres-Mazamet
Mme Lebrun CH Montauban

CONSEIL PÉDAGOGIQUE RÉGIONAL

FHF TITULAIRES

Mme Bouchilloux CH Gimont
M. Chagot CH Castres-Mazamet
M. Dereure Foyer Monferran-Saves
M. Douarin CH Auch
Mme Freyche CH Lannemezan
M. George CH Valence D'Agen
Mme Sahal CH Marchant Toulouse
Mme Sidran EHPAD Saint Orens
M. Teulier CH Figeac

SUPLÉANTS

Mme Benicourt EHPAD Argelès Gazost
M. Carles EHPAD Grenade
M. Champetier EHPAD Fronton/Villemur
Mme Girier Diebolt CH Comminges-Pyrénées
M. Labaume EHPAD Grenade
Mme Laborde CH Astugue
Mme Le Bechec EHPAD Saint-Lizier
Mme Pinna CH Villefranche de Rouergue

CGT TITULAIRES

Mme Calmettes CHU Toulouse
Mme Cazelles CH Villefranche de Rouergue
Mme Darnaud CH Val d'Ariège
Mme Larribat CEDETPH Castelnau-R.B.
Mme Suc CH Albi

SUPLÉANTS

M. Dupont CH Ariège-Couserans
M. Émile dit Bigas CH Castres-Mazamet
M. Graves CH du Gers
Mme Lacombe CH Val d'Ariège

FO TITULAIRES

M. Barnier CHU Toulouse
Mme Le Dilly CH Tarbes

SUPLÉANTS

Mme Hervet CH Lannemezan
Mme Valles CH Cahors

CFDT TITULAIRES

M. Koob CH Castres-Mazamet
Mme Laures Cancelon CH Rodez

SUPLÉANTS

Mme Reboul EHPAD Rabastens
Mme Tropis EPS Lomagne

BUREAU UNIQUE ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON ANFH MIDI-PYRÉNÉES

FHF

M. Perin CH Villefranche de Rouergue
M. Rastouil CHU Toulouse

CGT

M. Dedieu CH Ariège-Couserans

CFDT

M. Moulas CHU Toulouse

COMITÉ DE GESTION RÉGIONAL (CFP VAE BC)

FHF TITULAIRES

M. Perin CH Lavaur
M. Rastouil CHU Toulouse
M. Thieule CH Comminges-Pyrénées

COMPOSANTES SYNDICALES

CGT TITULAIRE

Mme Calmettes CHU Toulouse

SUPLÉANT

M. Dedieu CH Ariège-Couserans

FO TITULAIRE

M. Lannes CHU Toulouse

SUPLÉANT

M. Murat CH Lannemezan

CFDT TITULAIRE

M. Moulas CHU Toulouse

SUPLÉANT

M. Koob CH Castres-Mazamet

CHIFFRES CLÉS 2016

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

114

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES

ADHÉRENTS

98,3%

D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1 % - PLAN DE FORMATION

SOIT 99,1 % DES AGENTS DE LA FPH
DE LA RÉGION

39 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

55074 DÉPARTS EN FORMATION

149 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)

47 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT

249 BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

691 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2 % - CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

60,8 %

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

+39409 K€

COLLECTÉS EN 2016

RÉPARTITION :

25564 K€ 2,1% PLAN

7370 K€ 0,6% FMEP

2457 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

42 K€ 4,8% ESAT

976 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

INFORMATIONS PRATIQUES

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE

Virginie HOFFMANN
v.hoffmann@anfh.fr

ASSISTANTE/STANDARD

Anne Marie COSTE
am.coste@anfh.fr
→ Tél. : 05 61 14 78 68
→ Fax : 05 61 14 78 60
midipyrenees@anfh.fr

CONSEILLERS(ÈRES) EN GESTION DE FOND

Ghislaine BOYÉ
→ Tél. : 05 61 14 78 65
→ g.boyé@anfh.fr

Dominique CAMPANER
→ Tél. : 05 61 14 95 75
→ d.campaner@anfh.fr

Martine CHANCHE
→ Tél. : 05 61 14 78 69
→ m.chanche@anfh.fr

Nicolas DELUC
→ Tél. : 05 61 14 95 73
→ n.deluc@anfh.fr

Isabelle GUYARD
→ Tél. : 05 61 14 95 70
→ i.guyard@anfh.fr

Geneviève PONS
→ Tél. : 05 61 14 78 68
→ g.pons@anfh.fr

Bernadette PÉNALVA
→ Tél. : 05 61 14 78 63
→ b.penalva@anfh.fr

CONSEILLÈRE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Marjana HASSANI
→ Tél. : 05 61 14 78 66
→ m.hassani@anfh.fr

CONSEILLÈRES FORMATION ET ANIMATION RÉGIONALE

Anissa BOUKHALFI
→ Tél. : 05 61 14 78 64
→ a.boukhalfi@anfh.fr

Fatima SARAIVA
→ Tél. : 05 61 14 78 62
→ f.saraiva@anfh.fr

COMMENT VENIR À L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES ?

EN MÉTRO

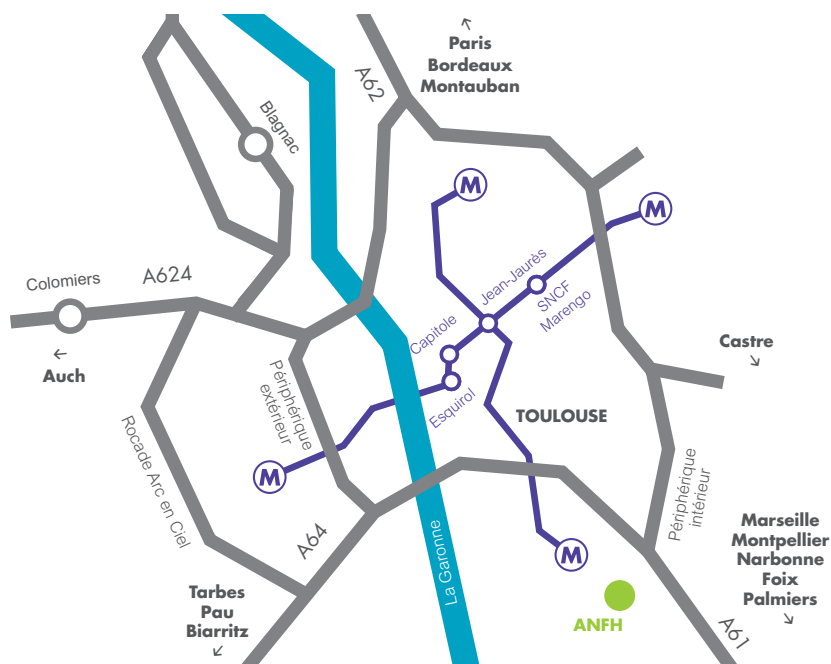
Prendre la ligne B direction Ramonville, descendre à la station Terminus.

EN BUS

Prendre la navette 111 en sortie du terminus ligne B puis descendre à l'arrêt Parc-du-Canal.

EN VOITURE :

Suivre la direction Ramonville, puis direction CNES/Parc du Canal. Au rond-point à côté du Buffalo Grill, prendre direction rue Giotto (petit panneau violet), puis la première à droite.



WWW.ANFH.FR

ANFH
MIDI-PYRÉNÉES

Parc du Canal
1, rue Giotto
31520 Ramonville-
Saint-Agne
Tél: 05 61 14 78 68