

# PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

## OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ





---

# ÉDITO

---

Toujours bien en phase avec le déploiement du projet stratégique national et sa déclinaison au niveau régional, le nouveau Plan d'actions régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées reflète, cette année encore, l'attention particulière portée par les instances régionales et l'équipe de la délégation, pour répondre le plus justement possible à la demande des établissements adhérents.

Renforcer l'accès à la formation des agents de toutes catégories, accompagner vers la qualification et la promotion professionnelles, développer les compétences individuelles, sécuriser les parcours professionnels, aider à l'appropriation des réformes, tels sont les enjeux auxquels l'ANFH Midi-Pyrénées souhaite continuer de répondre avec la parution du Plan d'actions régionales (PAR) 2019.

Il s'inscrit dans la continuité des grands travaux menés ces trois dernières années en proposant des parcours modulaires spécifiques cadres, ouvriers-techniques, administratifs, ou agents des services hospitaliers qualifiés.

La formation des publics vulnérables demeure un axe central à travers les dispositifs compétences-clés, maîtrise des savoirs de base et bilans de positionnement. Le projet interrégional Handicap 300 arrivant à son terme, un nouveau projet régional d'ampleur a été amorcé à compter du 4 octobre 2018. Visant à accompagner les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la région dans la définition d'une politique de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail, il allie, comme H300 avant lui, dispositifs d'accompagnement, dispositifs de formation et constitution d'un réseau régional de référents préventeurs, auquel sera associé le réseau préexistant des référents handicap.

Enfin, l'entrée en vigueur de deux réformes d'ampleur nécessite d'être soulignée au titre de la mise en œuvre du PAR 2019 : le Compte personnel de formation (CPF) et l'adaptation de l'ANFH à la réforme territoriale. Leur mise en œuvre fera l'objet tout au long de l'année de communications spécifiques mais aussi de journées, conférences et ateliers de travail. Dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP), des formations seront également proposées en lien avec le siège national de l'ANFH. Il en est de même pour les parcours systèmes d'information (SI) dans le cadre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Plus que jamais au cœur de l'ensemble des réformes qui impactent la vie de ses établissements adhérents et qui l'obligent à réinterroger son fonctionnement et son organisation internes, l'ANFH Midi-Pyrénées continuera d'être à vos côtés, pour la prise en compte optimale de vos besoins et de vos attentes.

Le Président Régional,  
**Olivier RASTOUIL**

Le Vice-Président Régional,  
**Didier LANNES**

Le Délégué Régional,  
**Jean-Philippe DARIN**

**ANFH MIDI-PYRÉNÉES**

---

# SOMMAIRE

---

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'ANFH</b>	<b>p. 08</b>
<b>Financements ANFH</b>	<b>p. 09</b>
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	<b>p. 10</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 12</b>
<b>Les chiffres-clés 2017</b>	<b>p. 13</b>
<b>Conditions de prise en charge et inscriptions aux formations</b>	<b>p. 14</b>
<b>Modalités de remboursement des agents</b>	<b>p. 15</b>

---

## 01 METTRE EN ŒUVRE LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU ET CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION P. 17

---

→ Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC .....	18
→ La coordination de la fonction formation au sein d'un GHT .....	19
→ Responsables formation continue : séminaire 2019 .....	20
→ Cycle de formations - ateliers responsables de formation continue .....	21

---

## 02 OPTIMISER LES DÉMARCHES DE GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS P. 23

---

→ FAE adjoint des cadres hospitaliers .....	24
→ FAE assistant médico-administratif-AMA (branche secrétariat médical) .....	25
→ Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel .....	26
→ FAE technicien hospitalier et technicien supérieur hospitalier .....	28

---

## 03 ACCOMPAGNER LES PUBLICS PRIORITAIRES OU VULNÉRABLES P. 29

---

→ La gestion des situations d'inaptitude, d'invalidité et de reclassement dans la FPH .....	30
→ La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel .....	31
→ L'humour en situation professionnelle .....	32
→ Démarche qualité : notions de base à destination des personnels de catégorie C .....	33
→ Journée des référents handicap 2019 .....	34
→ Dispositif Compétences-clés : bilan de positionnement savoirs de base .....	35
→ Se préparer à un retour en scolarité : (ré)apprendre à apprendre .....	36
→ Dispositif Compétences-clés : modules de remise à niveau - savoirs de base en situation professionnelle .....	37

---

---

## 04 **RENFORCER LE POSITIONNEMENT DU CADRE** **P. 39**

---

- Repenser l'organisation du travail soignant en établissement ou service accueillant des personnes âgées ..... 40
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 1: manager une petite équipe ..... 41
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 2: pratiques managériales, prévention du burn-out et des risques professionnels ..... 42
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 3: favoriser le travail collaboratif ..... 43
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 4: prévenir et résoudre les situations conflictuelles ..... 44
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 5: animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques ..... 45
- Itinéraire personnels d'encadrement - Module 6: perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants ..... 46
- L'évaluation de la charge en soins dans le cadre d'un pilotage médico-économique ..... 47
- Encadrement - Cycle de conférences 2019 ..... 48

---

## 05 **CONTRIBUER À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS** **P. 49**

---

- Construire et piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels en établissement ..... 50
- Être animateur en prévention des risques professionnels ..... 51

---

## 06 **RENFORCER LES COMPÉTENCES - TOUS MÉTIERS** **P. 53**

---

- Éthique et décision dans le soin **NOUVEAU** ..... 54
- Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement ..... 55
- Relations en équipe et postures professionnelles **NOUVEAU** ..... 56
- Communiquer avec bienveillance en utilisant les outils et méthodes de la communication non violente **NOUVEAU** ..... 57
- Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux ..... 58
- Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité ..... 59
- Journée des animateurs MULTI + 2019 ..... 60
- Formation au Conseil en évolution professionnelle ..... 61

---

## 07 **RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS TECHNIQUES, LOGISTIQUES ET INFORMATIQUES** **P. 63**

---

- L'entretien du linge en institution: la méthode RABC ..... 64
- Itinéraire personnels techniques et logistiques - Module 1: la maintenance préventive des bâtiments ..... 65
- Itinéraire personnels techniques et logistiques - Module 2: la manutention des charges lourdes ..... 66
- Itinéraire personnels techniques et logistiques - Module 3: la gestion du risque électrique ..... 67
- La restauration en santé - Module 1: les textures modifiées ..... 68
- La restauration en santé - Module 2: les bases techniques de la pâtisserie revisitée ..... 69
- La restauration en santé - Module 3: « Finger Food » salé sucré ..... 70
- Parcours SI - Module 1: les évolutions des SI dans le cadre des GHT **NOUVEAU** ..... 71
- Parcours SI - Module 2: la conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI **NOUVEAU** ..... 72
- Parcours SI - Module 3: mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes **NOUVEAU** ..... 73

---

# SOMMAIRE

---

→ Parcours SI - Module 4 : auditable des SI dans le cadre des GHT <b>NOUVEAU</b> .....	74
→ Parcours SI - Module 5 : urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT <b>NOUVEAU</b> .....	75
→ Parcours SI - Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT <b>NOUVEAU</b> .....	76
→ Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement .....	77

## 08

### RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERES DE DIRECTION, ADMINISTRATIFS ET QUALITÉ

P. 79

→ La prévention et la gestion des impayés en EHPAD .....	80
→ La réforme de la tarification en SSR.....	81
→ La réforme du financement des EHPAD.....	82
→ La gestion des événements indésirables en ESMS.....	83
→ Itinéraire personnels administratifs - Module 1 : statuts et carrières des personnels administratifs .....	84
→ Itinéraire personnels administratifs - Module 2 : l'accueil physique et téléphonique des familles et visiteurs.....	85
→ Itinéraire personnels administratifs - Module 3 : rôle et place des personnels médico-administratifs dans les parcours de soins .....	86
→ Coopération EHPAD-HAD-SSIAD <b>NOUVEAU</b> .....	87
→ Séminaire des directrices et directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux 2019 .....	88

## 09

### RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERES DU SOIN ET DE LA GÉRIATRIE

P. 89

→ La prise en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou maladie apparentée <b>NOUVEAU</b> .....	90
→ La responsabilité soignante .....	91
→ La prise en charge des troubles psychopathologiques.....	92
→ Conduire une évaluation des pratiques professionnelles (EPP).....	93
→ La prévention des erreurs médicamenteuses évitables.....	94
→ Soins de support en cancérologie.....	95
→ Accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD <b>NOUVEAU</b> .....	96
→ Travailler la nuit <b>NOUVEAU</b> .....	97
→ Assistant(e) de soins en Gérontologie .....	98
→ Le repas de la personne âgée : un moment de plaisir .....	99
→ Itinéraire des agents des services hospitaliers - Module 1 : le rôle de l'ASH dans l'équipe soignante .....	100
→ Itinéraire des agents des services hospitaliers - Module 2 : bionettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH <b>NOUVEAU</b> .....	101
→ Itinéraire des agents des services hospitaliers - Module 3 : l'aide aux actes de la vie quotidienne .....	102
→ Itinéraire des agents des services hospitaliers - Module 4 : travailler auprès des personnes âgées.....	103
→ Mettre en place des activités d'atelier et d'animation auprès de patients atteints de la maladie d'Alzheimer <b>NOUVEAU</b> .....	104
→ Situation de soins et bien-être auprès des personnes âgées <b>NOUVEAU</b> .....	105
→ La relation avec les familles des personnes âgées .....	106
→ Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD.....	107
→ Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD) .....	108
→ Savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH <b>NOUVEAU</b> .....	110

---

---

## 10

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

P. 109

- Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)..... 111
- Améliorer le parcours de soins des personnes handicapées  
par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales..... 112
- Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail ..... 116
- L'ère du digital dans la relation patient/soignant (l'e-santé)..... 117

## 11

### ACTIONS DE FORMATION NATIONALES

P. 115

- Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé ..... 118
- Sensibiliser au repérage et au dépistage précoce des enfants  
avec troubles du neurodéveloppement dont les troubles autistiques (TSA)..... 119
- Stratégie du codage et incidence sur la tarification en EHPAD ..... 120
- Prise en charge du psychotraumatisme..... 121

**Bulletin d'inscription**

**p. 122**

# PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

### SA RAISON D'ÊTRE

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

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

### LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

#### PARITARISME

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

#### PROXIMITÉ

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

#### SOLIDARITÉ

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

### ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

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

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

### LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

#### SE FORMER | SE RÉALISER

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

#### ANTICIPER | SOUTENIR

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

#### CONNECTER | PARTAGER

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

# FINANCEMENTS ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

**2,1%**

### **PLAN DE FORMATION**

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

**0,2%**

### **CFP - BC - VAE**

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

**0,6%**

### **FMEP**

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

**4,8%**

### **ESAT**

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

**0,75 / 0,5%**

### **DPC MÉDICAL**

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

### **PARTENARIATS FINANCIERS**

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

# LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

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

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

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

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

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

—  
**PLATEFORME ACHAT DE L'ANFH**  
[plateforme-achats.anfh.fr](http://plateforme-achats.anfh.fr)

### OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

Gesform Évolution, mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents, va remplacer Gesplan et Gesform. Interface en temps réel, elle permettra de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle.

# PRÉSENTATION



## LES CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS

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

## DATADOCK

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

## L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

## INFORMATION DES ADHÉRENTS

### La Lettre de l'ANFH

L'ANFH diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'ANFH*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur [ANFH.fr](http://ANFH.fr).

### Informer les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

→ Un guide sur l'éligibilité

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

→ Un guide des métiers

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

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

## DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

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

### Plus d'infos

→ [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

---

# UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

---

## L'ÉQUIPE RÉGIONALE

---

### DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

**Jean-Philippe DARIN**

jp.darin@anhf.fr

### ASSISTANTE/STANDARD

**Anne Marie COSTE**

am.coste@anhf.fr

→ Tél. : 05 61 14 78 68

→ Fax : 05 61 14 78 60

midipyrenees@anhf.fr

### CONSEILLÈRES EN GESTION DE FONDS

**Ghislaine BOYÉ**

→ Tél. : 05 61 14 78 65

→ g.boyé@anhf.fr

**Dominique CAMPANER**

→ Tél. : 05 61 14 95 75

→ d.campaner@anhf.fr

**Catherine MIMCHE**

→ Tél. : 05 61 14 78 67

→ c.mimche@anhf.fr

**Martine CHANCHE**

→ Tél. : 05 61 14 78 69

→ m.chanche@anhf.fr

**Isabelle GUYARD**

→ Tél. : 05 61 14 95 70

→ i.guyard@anhf.fr

**Geneviève PONS**

→ Tél. : 05 61 14 78 68

→ g.pons@anhf.fr

**Bernadette PÉNALVA**

→ Tél. : 05 61 14 78 63

→ b.penalva@anhf.fr

### CONSEILLERS DISPOSITIFS INDIVIDUELS

**Marjana HASSANI**

→ Tél. : 05 61 14 78 66

→ m.hassani@anhf.fr

**Nicolas DELUC**

→ Tél. : 05 61 14 95 73

→ n.deluc@anhf.fr

### CONSEILLÈRES FORMATION ET ANIMATION RÉGIONALE

**Anissa BOUKHALFI**

→ Tél. : 05 61 14 78 64

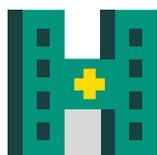
→ a.boukhalfi@anhf.fr

**Fatima SARAIVA**

→ Tél. : 05 61 14 78 62

→ f.saraiva@anhf.fr

# LES CHIFFRES-CLÉS 2017



**110**

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
À L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES

## ADHÉRENTS

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

SOIT 100% DES AGENTS DE LA FPH  
DE LA RÉGION

**36** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU DPC MÉDICAL

**51 905** DÉPARTS EN FORMATION  
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

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

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

**269** BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS\*

**671** ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**60%**

TAUX D'ACCÈS  
À LA FORMATION

## DONNÉES FINANCIÈRES

**36 409 K€**  
COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

**25 669 K€** 2,1% PLAN DE FORMATION

**7 307 K€** 0,6% FONDS DE MUTUALISATION  
POUR LES ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES

**2 436 K€** 0,2% CFP/BC/VAE

**43 K€** 4,8% ESAT

**954 K€** 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

# CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET INSCRIPTIONS AUX FORMATIONS

L'ANFH étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales. Elle recevra également les factures relatives aux groupes réalisés et répartira ensuite, par établissement, les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents inscrits.

### À VOTRE ÉCOUTE :

**Anissa BOUKHALFI**

→ 05 61 14 78 64

→ a.boukhalfi@anfh.fr

**Fatima SARAIVA**

→ 05 61 14 78 62

→ f.saraiva@anfh.fr

### RAPPEL DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

#### ACTION DE FORMATION RÉGIONALE (AFR)

→ Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement financés sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux).

→ Frais de traitement financés sur les plans de formation des établissements.

#### ACTION DE FORMATION COORDONNÉE (AFC)

→ Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.

→ Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants (sur la base de 10 personnes). Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

#### ACTION DE FORMATION NATIONALE (AFN)

→ Frais de pédagogie financés sur les crédits nationaux de l'ANFH.

→ Frais de déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.

#### PRATICIENS HOSPITALIERS

→ Frais de pédagogie, de repas et de déplacement à la charge de l'établissement.

### COMMENT S'INSCRIRE

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'ANFH Midi-Pyrénées avant la date limite d'inscription mentionnée sur le catalogue.

→ par mail à a.boukhalfi@anfh.fr ou f.saraiva@anfh.fr;

→ par courrier : ANFH Midi-Pyrénées, Parc du Canal, 1 rue Giotto 31520 Ramonville Saint-Agne

Fiche d'inscription également téléchargeable sur le site internet [www.anfh.fr/midi-pyrenees](http://www.anfh.fr/midi-pyrenees) « Offre de formation ».

#### Validation des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 10 participants minimum.

L'ANFH Midi-Pyrénées adressera aux chargés de formation, par mail, la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation. L'organisme de formation adressera directement aux chargés de formation, les convocations des stagiaires, par mail, au plus tard, un mois avant le début des formations.

#### Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédant le premier jour de la formation ou le jour de la formation, et dont le remplacement ne pourra être assuré. En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

**Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'ANFH en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur le plan de formation.**

## MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES AGENTS

Pour bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, la formation doit se dérouler hors de la commune de la résidence administrative (commune de l'établissement employeur) et hors de celle de la résidence familiale (commune du domicile de l'agent).

### FRAIS DE DÉPLACEMENT

- Véhicule de fonction de l'établissement : utilisation autorisée.
- Transport SNCF : remboursement des frais sur la base du **tarif 2<sup>e</sup> classe**.
- Déplacement en bus : remboursement sur la base des **frais réels**.
- Possibilité d'utiliser son véhicule personnel si le directeur de l'établissement en a donné **l'autorisation, par écrit**.
- Les taux de remboursement sont les suivants :

Catégories véhicules	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	+ 10 000 km
5 CV et -	0.25	0.31	0.18
6 et 7 CV	0.32	0.39	0.23
8 cv et +	0.35	0.43	0.25

### FRAIS D'HÉBERGEMENT

- Le nombre de repas/hébergements, ouvrant droit à un remboursement, est déterminé par la période durant laquelle l'agent est en déplacement :
- entre 11h00 et 14h00, le déjeuner est pris en charge ;
- entre 18h00 et 21h00, le dîner est pris en charge ;
- entre 00h00 et 5h00, l'hébergement est pris en charge. Ces indemnités ne sont pas servies lorsque l'agent est nourri et/ou logé gratuitement.
- Pas de prise en charge des frais d'hébergement si l'agent arrive la veille de la formation ou en cas de retour tardif.
- Lorsque la formation se déroule dans un établissement hospitalier, le remboursement des repas de midi est basé sur le tarif « self » quand cette possibilité est ouverte aux stagiaires.
- Les tarifs appliqués sont les suivants :



“

RENDEZ-VOUS  
SUR LE SITE  
INTERNET  
DE L'ANFH POUR  
ORGANISER  
VOS PROJETS  
PROFESSIONNELS  
WWW.ANFH.FR

”

## AXE 1

---

METTRE EN ŒUVRE  
LE DPC ET CONNAÎTRE  
L'ENVIRONNEMENT  
DE LA FORMATION



**AFRI****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne  
31520

Dates communiquées ultérieurement

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

La mise en œuvre du DPC, au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, évolue notamment avec la publication de nouveaux textes réglementaires et une organisation allant 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 (CNP). 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, sociales 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****→ Objectif général :**

concevoir un plan de formation triennal intégrant les caractéristiques des parcours de DPC.

**→ Objectifs spécifiques**

→ Actualiser les connaissances juridiques et réglementaires en matière 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 formations 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.

**ANIMÉ PAR**

Ernst and Young

**DURÉE**

4 à 6 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Cette action est proposée sur commande aux établissements (organisation en intra) à raison d'un groupe par GHT (financement sur les fonds régionaux de l'ANFH).

# 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 Groupements hospitaliers de territoire (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 approfondie des diagnostics réalisés;
- élaboration d'un plan d'actions 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, parmi les éléments communs identifiés, définir ceux qui seront mutualisés ou non.
- Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination de la fonction formation.
- Co-construire par GHT un plan d'actions 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.

**CTR2**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

En cours de consultation

**DURÉE**

1,5 jour

**LIEU & DATES**

18 et 19 avril 2019

Lieu à définir

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

18 février 2019

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Thématique  
communiquée  
ultérieurement

# RESPONSABLES FORMATION CONTINUE : SÉMINAIRE 2019

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, que le réseau des RFC se renforce par des liens de proximité géographique ou par des orientations et objectifs de formation en commun. Ce séminaire est également l'occasion de découvrir de nouveaux outils et 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 politique de formation et politique de ressources humaines.
- **Renforcer le positionnement du RFC** avec les acteurs internes.
- **Permettre aux personnels nouvellement nommés sur la fonction de responsable formation de s'intégrer au réseau** et de définir leur positionnement professionnel.

**CTR3**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Antidote Expertise

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

Espace Vestrepain - Toulouse

**Atelier 1**

21 mars 2019

Date limite d'inscription :

21 janvier 2019

**Atelier 2**

20 juin 2019

Date limite d'inscription :

18 avril 2019

**Atelier 3**

17 octobre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## 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 3 journées de « formation-atelier », à destination des personnels chargés de la formation professionnelle continue.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

- RFC : un métier en pleine mutation et porteur de valorisation pour tous.
- Simulation en santé et ses outils.
- Actualités sur les réformes de la formation et du DPC.
- ...

“

PARITARISME  
SOLIDARITÉ  
PROXIMITÉ

”



---

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER (ANFH)  
EST UNE **ASSOCIATION LOI 1901** AGRÉÉE PAR LE **MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS** DEPUIS 2007.  
ELLE EST AUJOURD'HUI **LE SEUL OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.**

---



## AXE 2

---

# OPTIMISER LES DÉMARCHES DE GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS



**AFC1ACH****PUBLIC**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'adjoint des cadres hospitaliers.

**ANIMÉ PAR**

Irfocop

**DURÉE**

25 jours

**LIEU & DATES****Session 1**

Du 5 au 8 février 2019

**Session 2**

Du 25 au 29 mars 2019

**Session 3**

Du 15 au 17 avril 2019

**Session 4**

Du 13 au 17 mai 2019

**Session 5**

Du 17 au 21 juin 2019

En établissement - lieu précis communiqué ultérieurement

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

5 décembre 2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

3 145 € par agent sur la base d'un groupe de 10 stagiaires

## FAE ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS

La formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers (ACH) est une formation statutaire prévue par l'arrêté du 24 octobre 2014.

Il s'agit d'une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent, souhaitant être

titularisé dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers de la Fonction publique hospitalière.

Elle correspond à un besoin croissant de professionnalisation de ces personnels.

Elle constitue une reconnaissance forte de cette catégorie, dont les fonctions se diversifient aujourd'hui à l'hôpital ainsi que dans les établissements médico-sociaux.

**OBJECTIFS**

→ Cf. Arrêté du 24 octobre 2014.

**AFC1AMA**

**PUBLIC**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'assistant médico-administratif (branche secrétariat médical).

**ANIMÉ PAR**

EMS

**DURÉE**

15 jours

**LIEU & DATES**

**Session 1**

5 et 6 février 2019

**Session 2**

14 et 15 mars 2019

**Session 3**

Du 3 au 5 avril 2019

**Session 4**

18 et 19 avril 2019

**Session 5**

Du 13 au 15 mai 2019

**Session 6**

Du 12 au 14 juin 2019

En établissement- lieu précis communiqué ultérieurement

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

5 décembre 2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

1 800 € par agent sur la base d'un groupe de 10 stagiaires

## FAE ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF-AMA (BRANCHE SECRÉTARIAT MÉDICAL)

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs (AMA) de la Fonction publique hospitalière, branche secrétariat médical.

La FAE doit être terminée à l'issue de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe de l'agent.

**OBJECTIFS**

→ Cf. Arrêté du 24 octobre 2014.

**PROGRAMME**

105h, dont 14h en option, réparties en 3 modules.

→ **Module 1** : le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social, ou médico-social, relevant de la FPH (6 jours, soit 42h).

→ **Module 2** : les spécificités du secrétariat médical en hôpital (7 jours, soit 49h, et 2 jours, soit 14h, en option).

→ **Module 3** : stage dans un secrétariat autre que celui de l'affectation (5 jours, soit 35h).

**AFR3**

**PUBLIC**

Cadres évaluateurs.

**ANIMÉ PAR**

Grieps

**DURÉE**

4 jours (2+2)

**LIEU & DATES**

**Module 1 : notion de compétences**

4 et 5 février 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**Module 2 : entretien professionnel**

28 et 29 mars 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

4 décembre 2018

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Chaque module peut être suivi séparément.

# 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 la constitution 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 faire perdurer 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 adaptées à l'établissement.  
→ Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle.  
→ Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel.  
→ Élaborer un plan d'actions 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

**MODULE NOTIONS  
DE COMPÉTENCES JOUR 1**

**Situer le rôle du cadre** dans la démarche GPMC.  
 → S'approprier les 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 adaptées à l'établissement :  
 • définitions pour un langage commun;  
 • les différents outils;  
 • élaboration et rédaction des fiches de poste.

**MODULE NOTIONS  
DE COMPÉTENCES JOUR 2**

**Définir et évaluer les compétences** en situation professionnelle.  
 → Le concept d'évaluation des compétences.  
 → L'appréciation de la valeur professionnelle.  
 → Les 5 dimensions de l'évaluation.  
 → L'analyse d'une situation de travail et l'évaluation des compétences.  
 Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel.  
 → L'estimation des écarts entre les besoins/ressources et les propositions d'actions.  
 → Les propositions d'actions.  
 Élaborer un plan d'actions collectif et individuel :  
 • recherche des réponses au déséquilibre qualitatif;  
 • indicateurs de suivi.

**MODULE ENTRETIEN  
PROFESSIONNEL JOUR 1**

**Identifier les enjeux individuels et collectifs** d'un entretien professionnel.  
 → 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 (phase de préparation, phase d'évaluation).

**MODULE ENTRETIEN  
PROFESSIONNEL JOUR 2**

**Appliquer une méthodologie d'évaluation** intégrant des outils proposés (suite).  
 → Les critères de la fiche d'évaluation.  
 → La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation (simulation 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.

**AFCITSH**

**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.

**ANIMÉ PAR**

Irfocop

**DURÉE**

27 jours

**LIEU & DATES**

**Session 1**

Du 19 au 22 février 2019

**Session 2**

11 et 12 mars 2019

**Session 3**

Du 9 au 12 avril 2019

**Session 4**

Du 20 au 22 mai 2019

**Session 5**

Du 11 au 14 juin 2019

**Session 6**

Du 24 au 26 septembre 2019

**Session 7**

Du 14 au 16 octobre 2019

**Session 8**

Du 12 au 15 novembre 2019

En établissement - lieu précis communiqué ultérieurement

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

19 décembre 2018

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

3866 € par agent sur la base d'un groupe de 10 stagiaires

# FAE TECHNICIEN HOSPITALIER ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR HOSPITALIER

L'arrêté du 21 août 2013 fixe les modalités d'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des membres du corps des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers (TH et TSH).

La formation doit être achevée à la fin de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

**OBJECTIFS**

→ Cf. Arrêté du 21 août 2013.

**PROGRAMME**

→ **Module 1** : le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social, ou médico-social, relevant de la Fonction publique hospitalière (1 semaine, soit 35 h).

→ **Module 2** : techniques de management et de communication (12 jours, soit 84 h).

→ **Module 3** : connaissances techniques spécifiques aux établissements de la FPH permettant l'exercice des fonctions des TH et TSH (2 semaines, soit 70 h).

## AXE 3

---

# ACCOMPAGNER LES PUBLICS PRIORITAIRES ET 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.

**ANIMÉ PAR**

Eneis Conseil

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

30 et 31 janvier 2019 et 20 mars 2019 – Ramonville-Saint-Agne 31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

30 novembre 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 réalisée en 2015 situe l'âge médian des personnels à 45 ans, soit

une proportion importante d'agents en seconde partie de carrière.

La proportion des personnels 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 dans 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-fonctions publiques.

**PROGRAMME**

**JOURNÉE 1 :**

- Les notions-clés.
- Inaptitude et handicap, des notions liées ?
- Le maintien dans l'emploi : l'accompagnement des situations d'inaptitude.
- Les aides proposées par le FIFHFP.
- Les partenaires du maintien dans l'emploi.
- La place et le rôle des acteurs dans le maintien dans l'emploi.
- Focus sur les différents acteurs-clés.

**JOURNÉE 2 :**

- Le régime de protection sociale des agents contractuels.
- Le régime de protection sociale des agents stagiaires et titulaires.
- Le cycle de l'inaptitude.
- L'issue des congés maladie.
- La procédure de reclassement.
- Quelques rappels et nouveautés juridiques.
- La gestion inter-disciplinaire des situations de reconversion professionnelle.
- La GPEC, un levier au service de la prévention des inaptitudes ?
- Anticiper la reprise au travail.
- Accompagner la reprise au travail.

**JOURNÉE 3 :**

- Le programme du jour 3 est amené à évoluer pour prendre en compte les besoins des participants.

**AFR5**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Formavenir

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

28 et 29 janvier 2019

2 avril 2019

Ramonville-Saint-Agne  
31520

**Groupe 2**

27 et 28 mai 2019

24 juin 2019

Ramonville-Saint-Agne  
31520

**Groupe 3**

14 et 15 octobre 2019

29 novembre 2019

Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

**Groupe 1**

28 novembre 2018

**Groupe 2**

27 mars 2019

**Groupe 3**

15 juillet 2019

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

L'exercice d'un métier dans le domaine de la santé 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, sociaux et médico-sociaux à augmenter leur activité tout en recherchant à contracter leurs dépenses. Ajoutées à ces constats, l'usure des professionnels de santé et la pénibilité au travail deviennent des problématiques majeures. 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 contre l'épuisement professionnel et agir en conséquence.
- Comprendre les mécanismes du stress et ses propres réactions face à celui-ci.
- Identifier les situations susceptibles de générer stress et 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**

Tout public.

**ANIMÉ PAR**

Nonaka Conseil

**DURÉE**

3 jours

**LIEU & DATES****Groupe 1**

8, 9 et 10 avril 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

Date limite d'inscription :

8 février 2019

**Groupe 2**

9, 10 et 11 octobre 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

Date limite d'inscription :

15 juillet 2019

## L'HUMOUR EN SITUATION PROFESSIONNELLE

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients, mais aussi les relations au sein des équipes.

Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge, qui rend les échanges entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante

elle-même, parfois complexes.

Par ailleurs, être patient à l'hôpital reste une situation difficile, étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic, et l'organisation hospitalière peut être source de stress. Une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peuvent cependant faciliter la prise en charge. L'ensemble de ces phénomènes sont un enjeu de bien-être, pour le patient et le soignant, dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge. Faire preuve de distanciation, utiliser l'humour dans la pratique des soins, peut être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec le patient et améliorer l'ensemble des relations.

**OBJECTIFS****Intégrer l'humour dans la relation de soins**

→ **Définir** le concept d'humour.

→ **Repérer** la place de l'humour dans la relation de soins.

→ **Appréhender** les différentes formes d'humour et leurs effets.

→ **Mobiliser** l'humour selon les situations professionnelles rencontrées. Approche : s'immerger pour se mettre dans la peau d'un clown, afin de ressentir l'humour et être capable ensuite d'y avoir recours de manière adaptée, selon l'analyse de la situation et du besoin. Il s'agit de véritablement vivre l'expérience.

**AFR7****PUBLIC**

Personnels de catégorie C.

**ANIMÉ PAR**

Focus Qualité

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**28 et 29 janvier 2019  
Ramonville-Saint-Agne**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

26 novembre 2018

## 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 tous 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 fondamental. Il s'agit pourtant parfois d'une culture qui peut manquer de simplicité, compliquant significativement sa compréhension par le plus grand nombre, y compris les professionnels les moins diplômés.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition de permettre aux participants d'appréhender, de comprendre le bien-fondé et de s'approprier les concepts de base des démarches qualité en établissement sanitaire ou médico-social, afin d'être en mesure d'adapter leurs 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 la démarche qualité et sécurité dans les pratiques quotidiennes de chacun des professionnels.
- Les rôles et les missions des différents acteurs en matière de démarche qualité.
- S'impliquer dans une démarche qualité.

**CTR4****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Eneis Conseil

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

20 septembre 2019  
Toulouse - Espace  
Vestrepain

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

15 juillet 2019

## JOURNÉE DES RÉFÉRENTS HANDICAP 2019

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 sont des préoccupations grandissantes, ces dernières années. Il s'agit d'une problématique

majeure pour la Fonction publique hospitalière et également 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", dans sa dernière phase de développement.

**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 le 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.

**CTR5**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

AMS Grand Sud

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

**Bilan 1**

12 février 2019

Date limite d'inscription :

12 décembre 2018

**Bilan 2**

16 avril 2019

Date limite d'inscription :

16 février 2019

**Bilan 3**

10 septembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

**Bilan 4**

10 octobre 2019

Date limite d'inscription :

30 juillet 2019

Toulouse 31000

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**Cette action nécessite une inscription préalable obligatoire aux modules de remises à niveau (AFR9).**

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

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

Ce constat est corroboré par les résultats de l'étude menée par l'ANFH PACA, qui porte sur les premiers niveaux de qualification faisant apparaître 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, par la maîtrise 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 de chaque professionnel concerné.

**OBJECTIFS**

→ **Repérer le profil** et les attentes de l'agent en lien avec son projet professionnel.

→ **Apprécier les acquis** de l'agent 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 numériques (informatique).

**AFR8**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

AMS Grand Sud

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

4 et 5 novembre 2019

Date limite d'inscription :

5 septembre 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Un bilan de positionnement (CTR5) doit obligatoirement être réalisé en amont de cette action de formation, afin d'évaluer la nature précise des besoins des participants.

# 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 créer les meilleures conditions d'apprentissage afin de mettre toutes les chances de réussite de leur côté.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition d'aider les professionnels à se (re)mettre en condition d'apprentissage favorable, en s'appuyant notamment sur des méthodes et techniques qui leur permettent 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, notamment adapter son environnement personnel.
- La structuration du travail personnel et l'organisation du temps.
- Les techniques scolaires traditionnelles : prendre des notes, faire une lecture rapide, rédiger des fiches et effectuer des recherches documentaires.
- Les conditions favorables pour être à l'aise dans un groupe d'apprentissage et gérer le stress associé et ses émotions.

**AFR9**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

AMS Grand Sud

**DURÉE**

10 jours (5+2+3)

**LIEU & DATES**

**Parcours 1**

Module 1 Français: du 13 au 17 mai 2019.

Module 2 Calcul: du 3 au 5 juin 2019.

Module 3 Informatique: 20 et 21 juin 2019.

**Parcours 2**

Module 1 Français: du 18 au 22 novembre 2019.

Module 2 Calcul: du 2 au 4 décembre 2019.

Module 3 Informatique: 9 et 10 décembre 2019.

## 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 (français)** : lire, écrire, comprendre, s'exprimer ;

→ **module 2 (calcul)** : réaliser des calculs simples ;

→ **module 3 (informatique)** : utiliser l'outil informatique.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

→ **Lire** : optimiser la méthode de lecture dans un cadre professionnel.

→ **Comprendre** : comprendre un message, son organisation et son objectif.

→ **Écrire** : connaître et maîtriser des outils simples pour améliorer son style rédactionnel.

→ **S'exprimer** : réussir à s'exprimer clairement en toutes circonstances.

→ Comprendre et traduire mathématiquement un problème simple.

→ Utiliser les situations de proportionnalité.

→ Appliquer le produit en croix et les pourcentages.

→ Savoir allumer un ordinateur et naviguer entre les différents logiciels.

→ Utiliser internet comme outil de recherche d'informations et de communication dans un cadre professionnel.

→ Utiliser les fonctionnalités de base d'une messagerie.

→ Communiquer par internet et par messagerie.



“  
950 000  
AGENTS FORMÉS  
DANS TOUTE  
LA FRANCE.  
”

---

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

---



## AXE 4

---

# RENFORCER LE POSITIONNEMENT DU CADRE



**AFC2**

**PUBLIC**

Personnels de direction, cadres de santé et infirmier(ère)s coordonnateur(trice)s exerçant en EHPAD ou en service sanitaire accueillant spécifiquement des personnes âgées (USLD, SSR, UCC...).

**ANIMÉ PAR**

Danielle Guiral  
Formation et Conseil

**DURÉE**

6 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

600 € par participant sur la base d'un groupe de 10 stagiaires

# 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 catégorie socio-professionnelle, 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 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.
- **Appliquer** l'ensemble de la méthodologie à la situation de son établissement tout au long de la formation.

**PROGRAMME**

- Rappel de 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.
- Rappel des règles de gestion du temps de travail.
- La transposition des besoins des résidents en postes 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.

**AFR10M1**

**PUBLIC**

Personnels d'encadrement,  
toute filière.

**ANIMÉ PAR**

Inforelec

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

7 et 8 février 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription  
à l'ensemble des modules  
de l'itinéraire personnels  
d'encadrement :  
7 décembre 2018

## ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 1 : MANAGER UNE PETITE ÉQUIPE

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et/ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que manager et encadrer leur équipe dans de bonnes conditions.

Cette action a pour objectif de les accompagner face aux difficultés qu'ils rencontrent, de les outiller et les faire progresser dans leurs pratiques de management.

**OBJECTIFS**

**Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées :**

- mettre en œuvre des méthodes et outils de base pour la gestion d'une équipe;
- réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir les motiver;
- savoir conduire les entretiens, les réunions;
- diagnostiquer le fonctionnement de son équipe.

**PROGRAMME**

**Clarifier le rôle et les compétences du « manager d'équipe » :**

- identifier et savoir adapter ses modes de management;
- savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs, son équipe;
- réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir mener les entretiens-clés;
- réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe;
- optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives;
- savoir gérer les situations difficiles.

**AFR10M2**

**PUBLIC**

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif.

**ANIMÉ PAR**

Antidote Expertise

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

21 et 22 mars 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**Groupe 2**

14 et 15 octobre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription à l'ensemble des modules de l'itinéraire personnels d'encadrement :  
7 décembre 2018

# ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 2 : PRATIQUES MANAGÉRIALES, PRÉVENTION DU BURN-OUT ET DES RISQUES PROFESSIONNELS

Interface entre les équipes et la mise en œuvre du projet stratégique des établissements, les personnels d'encadrement sont aujourd'hui placés dans une position parfois inconfortable dans un contexte budgétaire contraint.

Ils doivent veiller au bien-être de leurs équipes et à ne pas s'épuiser eux-mêmes dans un environnement professionnel qui se tend : intensification des rythmes de travail, restructuration, réorganisation de services, absentéisme, sont autant de facteurs qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels. Dans un tel contexte, le cadre constitue un maillon essentiel dans la prévention des risques professionnels.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition d'aider les professionnels à adapter leur mode de management dans une dynamique de prévention des risques professionnels, tant pour eux-mêmes que pour les équipes qu'ils encadrent.

**Objectifs spécifiques**

- **Appréhender** la notion de risque professionnel.
- **Connaître** la réglementation en matière de prévention des risques.
- **Savoir identifier** les symptômes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour son équipe.
- **Connaître** les situations à risque pour mieux les prévenir.
- **Savoir (ré)agir** face à une situation de burn-out.
- **Appréhender** la notion de cartographie des risques et de document unique.
- **Connaître** le rôle des acteurs en interne et en externe.
- **Intégrer** une démarche de prévention des risques dans son mode de management au quotidien.

## AFR10M3

## PUBLIC

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif.

## ANIMÉ PAR

Grieps

## DURÉE

3 jours

## LIEU &amp; DATES

Du 17 au 19 avril 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES

Date limite d'inscription à l'ensemble des modules de l'itinéraire personnels d'encadrement :  
7 décembre 2018

## ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 3 : FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux n'échappent pas à l'évolution des pratiques organisationnelles et managériales que connaissent les entreprises du secteur privé. Depuis une dizaine d'années, on voit apparaître un besoin grandissant de communication, de partage des compétences et des connaissances. Le travail collaboratif fait son entrée dans les établissements de la Fonction publique hospitalière. Cependant, dans un milieu social où l'individualisme prend le pas sur le collectif, les cadres se retrouvent confrontés à des difficultés

de gestion du personnel, voire à une mise en concurrence des agents, aboutissant à des situations d'isolement des collaborateurs, et in fine, à un mal-être au travail. L'arrivée sur le marché du travail de la nouvelle génération (appelée « génération Y »), apportant ses valeurs propres, bouscule les codes établis et le management traditionnel. C'est pourquoi il existe un réel enjeu du développement du travail collaboratif au sein des services et pôles de travail des établissements de la Fonction publique hospitalière.

## OBJECTIFS

- **Développer** des relations de travail confiantes.
- **Définir** la collaboration.
- **Faire émerger** la collaboration : la vision.
- **Faire émerger** la collaboration : le savoir.
- **Utiliser** la motivation comme moteur de la collaboration.
- **Gérer** les conflits dans la collaboration.

**AFR10M4**

**PUBLIC**

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif.

**ANIMÉ PAR**

Irfocop

**DURÉE**

3 jours

**LIEU & DATES**

Du 3 au 5 juin 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription à l'ensemble des modules de l'itinéraire personnels d'encadrement :  
7 décembre 2018

## ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 4 : PRÉVENIR ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

Les établissements de soins, constituant des lieux de rencontres interculturelles, où le stress lié à des objectifs individuels au milieu de la stratégie globale, vient renforcer des tensions et générer des situations d'incivilité, voire d'agressivité.

Le rôle du cadre de proximité devient alors primordial pour prévenir, désamorcer ou résoudre des situations conflictuelles. Être à l'écoute de ces tensions, savoir les gérer pour éviter qu'elles ne portent préjudice aux équipes, agents et usagers, permet également de réduire les risques psychosociaux et ainsi d'accroître la performance globale de l'équipe.

**OBJECTIFS**

- **Comprendre** les mécanismes de détérioration du climat ou des relations au sein d'un groupe ou de tension dans un groupe/une équipe.
- **Acquérir** les méthodes, outils, comportements et modes opératoires pour maintenir une dynamique positive dans l'équipe.
- **S'affirmer, s'exprimer** au sein d'un groupe ou d'une équipe, pour clarifier ou répondre à des situations difficiles.
- **Mettre en place** un espace de résolution de conflits et de problèmes, de négociation managériale et de médiation, selon les besoins de situation.
- **Appliquer** la méthodologie de résolution de problèmes et de prise de décision, pour résoudre les situations difficiles par une approche systémique.

**AFR10M5**

**PUBLIC**

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif.

**ANIMÉ PAR**

BGE CRP Consulting

**DURÉE**

3 jours

**LIEU & DATES**

Du 30 septembre au  
2 octobre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription  
à l'ensemble des modules  
de l'itinéraire personnels  
d'encadrement :  
7 décembre 2018

# ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 5 : ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUER À LA GESTION DES RISQUES

Au-delà des obligations réglementaires, les raisons qui poussent les établissements à promouvoir une démarche qualité sont nombreuses : les enjeux opérationnels et fonctionnels, les enjeux humains et sociaux, et les enjeux économiques, dans l'optique d'une maîtrise efficace des dépenses.

On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin de permettre aux cadres, tout secteur confondu, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet.

Au-delà de la « démarche », déjà engagée dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

**OBJECTIFS**

→ **Connaître** le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre.  
→ **Identifier** les autres formes de reconnaissance externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches.  
→ **Comprendre et connaître** les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presqu'accidents ;

→ **Savoir identifier** les risques.  
→ **Interagir** en tant que cadre avec les instances qualité gestion des risques de l'établissement.  
→ **Savoir se positionner** pour animer l'équipe et progresser ensemble.

**AFR10M6**

**PUBLIC**

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique et éducatif.

**ANIMÉ PAR**

PLC-RH

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

7 et 8 novembre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription à l'ensemble des modules de l'itinéraire personnels d'encadrement :  
7 décembre 2018

# ITINÉRAIRE PERSONNELS D'ENCADREMENT - MODULE 6 : PERFECTIONNER SES MODES DE RECRUTEMENT ET SAVOIR INTÉGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Le recrutement de nouveaux collaborateurs est un défi et un enjeu majeur pour les organisations.

Pour les établissements publics hospitaliers de la région Midi-Pyrénées, cet enjeu est d'autant plus important qu'il s'inscrit dans la mise en œuvre de la GPMC et l'émergence de nouveaux

métiers pour lesquels des fiches de poste restent à définir.

Par ailleurs, si les techniques de recrutement sont connues des personnels RH, les professionnels de terrain, notamment les cadres de proximité qui contribuent à la sélection des candidats, ne sont pas toujours au fait des outils et méthodes pouvant les aider à mener au mieux un entretien de recrutement et à intégrer les nouveaux arrivants.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour objectif d'apporter les techniques et outils nécessaires, afin de contribuer au mieux au processus de recrutement et à l'intégration des nouveaux arrivants.

**AFR 1 1**

**PUBLIC**

Cadre de santé,  
infirmier(ère)  
coordonnateur(trice),  
personnel infirmier,  
directeur(trice) des soins.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

14 et 15 février 2019

Date limite d'inscription :

14 décembre 2018

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 2**

10 et 11 octobre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

Ramonville-Saint-Agne

# 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 réponses 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 et 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 en fonction de la thématique.

**ANIMÉ PAR**

Antidote Expertise

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

**Conférence 1**

22 mars 2019

Date limite d'inscription :

22 janvier 2019

**Conférence 2**

21 juin 2019

Date limite d'inscription :

21 avril 2019

**Conférence 3**

18 octobre 2019

Date limite d'inscription :

15 juillet 2019

Toulouse

# ENCADREMENT - CYCLE DE CONFÉRENCES 2019

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, au nombre de trois annuellement, 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**

Ces conférences ont pour objectif de permettre aux participants d'appréhender les mutations et les évolutions en cours, afin de resituer leur positionnement professionnel. En complément, elles ont pour ambition de favoriser les échanges autour de thèmes d'actualité et d'aider les participants à développer de bonnes pratiques managériales, au profit des agents et usagers des établissements relevant de la Fonction publique hospitalière. Le programme détaillé des conférences sera communiqué ultérieurement.

**THÉMATIQUES**

- Conférence 1:** accompagner le changement au sein de son équipe.
- Conférence 2:** l'éthique face aux progrès et aux contraintes.
- Conférence 3:** le consentement du patient.

**PROGRAMME**

Programme et objectifs pédagogiques à venir.

## AXE 5

---

# CONTRIBUER À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



## AFR12

## PUBLIC

Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux amené à piloter une telle démarche.

## ANIMÉ PAR

Antidote Expertise

## DURÉE

21 heures

## LIEU &amp; DATES

16 au 18 octobre 2019  
Ramonville-Saint-Agne

## DATE LIMITE D'INSCRIPTION

12 juillet 2019

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

La réglementation amène, depuis quelques années, les établissements de la FPH à s'engager dans des démarches de qualité de vie au travail, pour promouvoir le bien-être des agents à travers des expérimentations d'actions innovantes, tout en poursuivant la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux et la prévention de l'usure professionnelle.

Au regard de la cartographie des métiers réalisée en 2014, l'ANFH Midi-Pyrénées a inscrit à son projet stratégique 2016-2019 un dispositif d'accompagnement de ses adhérents, pour la mise en place d'une politique interne de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.

Cette action de formation vise à former des professionnels des établissements non engagés dans le volet conseil et accompagnement mis en place par la délégation régionale, afin qu'ils soient en mesure de piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels.

## OBJECTIFS

- **Identifier** les enjeux et le cadre juridique de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail.
- **Différencier** les concepts de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.
- **Situer** les différents acteurs d'une démarche durable de prévention des risques professionnels et de la QVT.
- **Connaître** les étapes et principes des démarches de prévention des risques professionnels et de la QVT, capitaliser et mutualiser les expériences et outils.
- **Savoir communiquer** en interne, sensibiliser et impliquer les différents acteurs autour de la prévention des risques professionnels et de la QVT.

## PROGRAMME

- **D'une logique des risques professionnels à la dynamique positive de qualité de vie.** Enjeux humains, juridiques, économiques et de performance.
- **Concepts de risques professionnels, qualité de vie au travail et notions apparentées.** Le triptyque déterminant la qualité de vie au travail, les facteurs d'usure professionnelle et de RPS.
- **Caractère participatif de la démarche** - Actions coordonnées des différents acteurs (pilotage et animation des démarches) - Structurer la démarche et bien identifier les rôles respectifs.
- **Les étapes d'une démarche projet** - Principes de la prévention des risques - Le diagnostic et ses outils - De l'analyse au plan d'actions - Mise à jour du document unique - Un partage en réseau pour prévenir les freins et créer les conditions de la réussite, afin de mutualiser les pratiques innovantes et les outils.
- **Préoccupations, besoins et résistances des professionnels.**
- **Plan de communication** pour mobiliser et communiquer à chaque niveau.

**AFR13**

**PUBLIC**

Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux amené à piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels.

**ANIMÉ PAR**

Axxis Formation Santé

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

1<sup>er</sup> et 2 juillet 2019  
Ramonville-Saint-Agne

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

2 mai 2019

# ÊTRE ANIMATEUR EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La réglementation et le contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mettent en relief la question des conditions d'exercice des agents, dont il est attendu que chaque établissement s'en saisisse. Se pose pour les établissements l'enjeu de promouvoir la qualité de vie au travail et de prévenir tout risque propre à l'exercice des métiers.

Au-delà de la réponse réglementaire à l'évaluation des risques professionnels et à la définition des actions de prévention dans le document unique (DUERP), il s'agit de conforter une approche plus globale de la santé au travail par l'amélioration des conditions de travail et une dynamique de dialogue social mobilisant l'ensemble des acteurs, connectée au projet (social) d'établissement. Par extension, il s'agit de faire partager une culture de prévention durable au profit de la réduction des atteintes à la santé (risques) et de l'amélioration des conditions de travail (QVT). Il s'agit de faire partager des repères collectifs et les bonnes pratiques en faveur de la prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail, pour exercer un rôle d'animateur de la prévention des risques professionnels.

**OBJECTIFS**

- **Identifier** les enjeux d'une démarche globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail, et se positionner comme un animateur de prévention.
- **Identifier et évaluer** les risques professionnels dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- **Contribuer** au développement pérenne d'une culture de la prévention des risques professionnels et de développement de la qualité de vie au travail.
- **Contribuer** durablement à l'amélioration des performances en santé et sécurité au travail dans l'établissement.

**PROGRAMME**

- **La prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail** dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- **L'animateur de prévention des risques** : rôles, missions, etc.
- **Approche des compétences de base** de la prévention des risques professionnels et des différents risques professionnels (principes de la prévention, approche des différents niveaux de prévention, dimension organisationnelle, repérage des facteurs de risques, évaluation et hiérarchisation des risques, document unique etc.).
- **L'intégration de la prévention des risques professionnels** et le développement de la qualité de vie au travail dans le quotidien des équipes (communication de terrain, implication des équipes, collaboration avec les représentants du personnel, suivi des contrôles réglementaires, savoir réagir face aux situations d'urgence, etc.).
- **La démarche d'amélioration continue.**

“

NOS MISSIONS:  
COLLECTE,  
MUTUALISATION,  
GESTION DES FONDS,  
INFORMATION,  
CONSEIL,  
DÉVELOPPEMENT  
DE LA FORMATION.

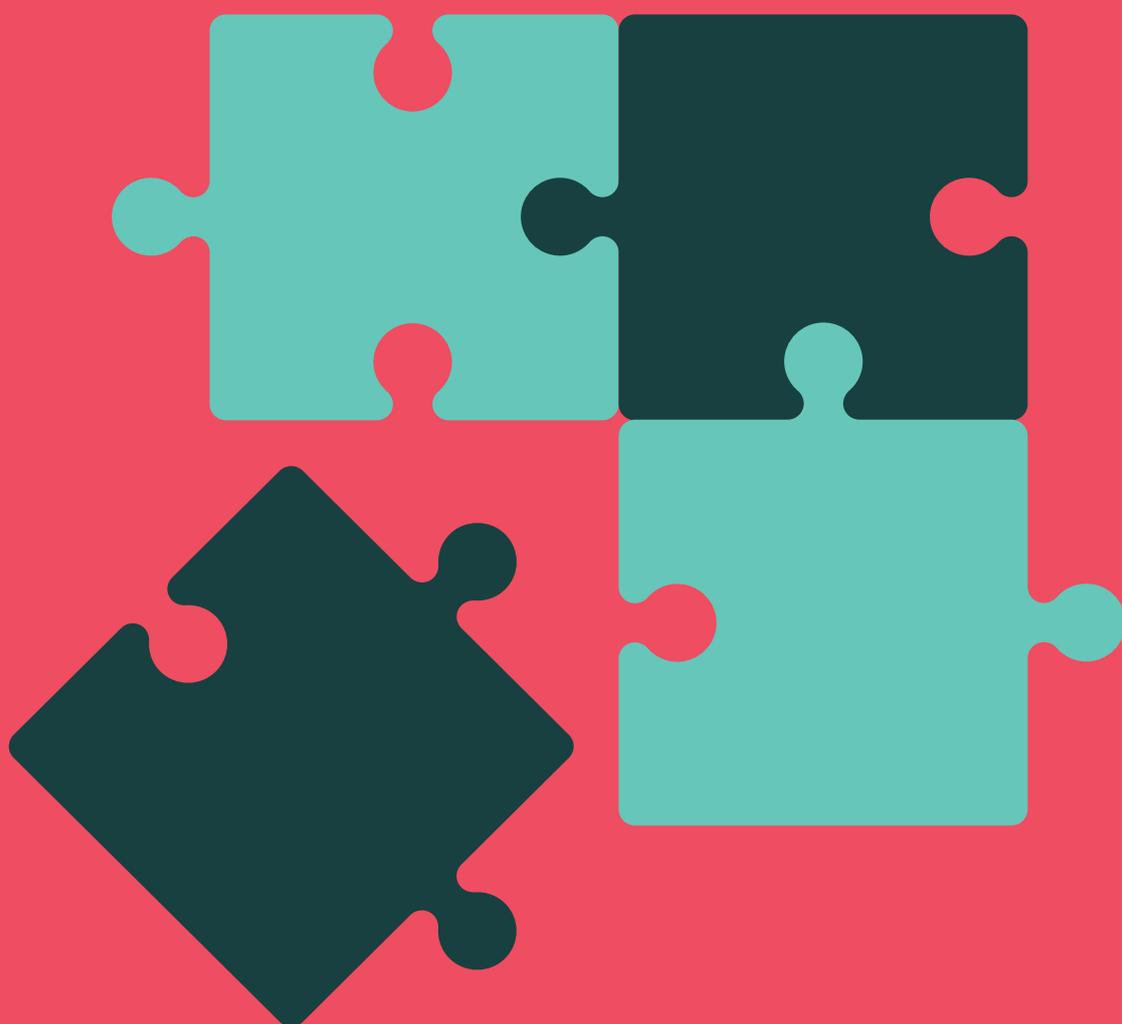
”



## AXE 6

---

# RENFORCER LES COMPÉTENCES - TOUS MÉTIERS





**AFC3**

**PUBLIC**

Binôme soignant en pluridisciplinarité.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

7 et 8 février 2019

20 mars 2019

Date limite d'inscription :

9 décembre 2018

**Groupe 2**

11 et 12 juin 2019

1<sup>er</sup> juillet 2019

Date limite d'inscription :

4 avril 2019

**Groupe 3**

2 et 3 décembre 2019

18 décembre 2019

Date limite d'inscription :

3 octobre 2019

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

405 € par agent pour un groupe de 10 participants

## 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 et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire....

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, 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.

## AFR 14

## PUBLIC

Tout professionnel de la FPH.

## ANIMÉ PAR

Inforelec

## DURÉE

21 heures

## LIEU &amp; DATES

Ramonville-Saint-Agne

## Groupe 1

5 et 6 février 2019

12 mars 2019

Date limite d'inscription :

5 décembre 2018

## Groupe 2

13 et 14 mars 2019

16 avril 2019

Date limite d'inscription :

11 janvier 2019

## Groupe 3

1<sup>er</sup> et 2 octobre 2019

5 novembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## 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, de prévenir et d'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.

→ **Savoir 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.



**AFR15**

**PUBLIC**

Nouveaux personnels, toute catégorie professionnelle.

**ANIMÉ PAR**

AMS Grand Sud

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Locaux AMS - Toulouse

**Groupe 1**

18 mars 2019

11 et 12 avril 2019

Date limite d'inscription :

28 janvier 2019

**Groupe 2**

13 mai 2019

6 et 7 juin 2019

Date limite d'inscription :

29 mars 2019

**Groupe 3**

14 octobre 2019

7 et 8 novembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

# RELATIONS EN ÉQUIPE ET POSTURES PROFESSIONNELLES

L'intégration dans le monde du travail de 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 inter-relationnelles et leur capacité à adapter leur posture professionnelle ;
- **d'être sensibilisés** à l'importance et à la diversité des relations professionnelles ;
- **d'adapter** leur communication au contexte et à l'interlocuteur ;
- **d'être sensibilisés** à la notion d'écoute active ;
- **d'améliorer** leur relation aux autres, de reconnaître et accepter l'autre dans sa diversité ;
- **de s'intégrer** plus facilement dans l'équipe de travail ;
- **de développer** leur confiance en soi.

**PROGRAMME**

- 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 situation, exercices théâtraux et jeux pédagogiques (comment ça marche).
- Jeux de postures professionnelles : acceptation et reconnaissance de l'autre, les intentions par le regard, les situations de négociation, etc.
- 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, etc.) et les limites de sa fonction.
- L'écoute, la reformulation et le questionnement pertinent.
- La confidentialité et le secret professionnel.



**AFR 16**

**PUBLIC**

Tout agent de la Fonction publique hospitalière.

**ANIMÉ PAR**

Cedre Santé Évolution

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

22 au 24 mai 2019

Date limite d'inscription :

22 mars 2019

**Groupe 2**

25 au 27 novembre 2019

Date limite d'inscription :

25 septembre 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

## COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE EN UTILISANT LES OUTILS ET MÉTHODES DE LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

La qualité du climat relationnel rejaillit sur la qualité du service rendu et les conditions de travail.

Doter les professionnels de techniques pour communiquer avec bienveillance et respect devient un enjeu majeur.

La communication non violente (CNV) associée à des outils concrets et simples d'utilisation

peut constituer un appui pour atteindre ces objectifs.

Cette formation est adaptée aux milieux du soin et de l'aide par ses méthodes de bienveillance active et la fourniture d'une boîte à outils communicationnelle efficace.

Elle permettra d'instaurer, entre les personnes, des relations fondées sur une coopération harmonieuse, le respect de soi et des autres.

**OBJECTIFS**

- **Connaître et appliquer** les principes et méthodes de la communication non violente.
- **Développer** une communication bienveillante en toutes situations.
- **Comprendre** ce qu'est « communiquer ».
- **Identifier** les freins à la communication.
- **Communiquer** efficacement (avec bienveillance et respect).
- **Repérer** les tensions et conflits émergents et savoir les désamorcer.
- **Développer** sa capacité d'être à l'écoute de ses émotions, de ses besoins, de ses valeurs, et les exprimer avec authenticité.
- **Répondre** de façon adaptée et non réagir de façon habituelle.

**PROGRAMME**

- Comprendre ce qu'est « communiquer » et identifier les freins à la communication.
- Communiquer efficacement (avec bienveillance et respect).
- Développer sa capacité d'être à l'écoute de ses émotions, de ses besoins, de ses valeurs, et les exprimer avec authenticité.
- Répondre de façon adaptée et non réagir de façon habituelle.
- Repérer les tensions et conflits émergents et savoir les désamorcer.

**AFR44****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Synergies

**DURÉE**

4 jours (2+2)

**LIEU & DATES**

1<sup>er</sup> et 2 avril 2019

6 et 7 mai 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

1<sup>er</sup> février 2019

## 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.

Des comités de suivi de formations, ayant fait l'objet d'une ré-ingénierie, ont souligné 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.

**AFR46M1****PUBLIC**

Tout agent de la fonction  
publique hospitalière

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performance

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

15 avril 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

15 février 2019

# CONTRIBUER À LA STRUCTURATION DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT EN ACQUÉRANT UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ

AFN 2018

**OBJECTIFS**

Voir plus bas

**PROGRAMME****Matinée**

- Présentation du formateur et de la formation, recueil des attentes.
- Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et plus précisément des établissements de soins.
- Jeu de cartes pédagogique reprenant différents éléments de définitions et de sémantique, puis débriefing en groupe.
- Identifier les droits et devoirs des professionnels, les droits des patients et des prestataires externes.

**Après-midi**

- Mise en situation collective.
- Synthèse : adopter les bons réflexes/gérer les situations de crise.
- Focus sur les cellules de crise.
- Présentation brève des notions de cyber-sécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun.
- Cartographie des ressources internes et externes, et des moyens de sollicitation.
- Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias.
- Clôture de la formation.

**CTR9****PUBLIC**

Formateurs/animateur  
Multi +.

**ANIMÉ PAR**

ANFH

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

14 mai 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

14 mars 2019

## JOURNÉE DES ANIMATEURS MULTI+ 2019

Multi +, dispositif de formation élaboré par des professionnels de la santé, est conçu pour être animé par des acteurs des établissements de la FPH, permettant à tous les agents de mieux comprendre leur environnement professionnel (rôle, fonction, statut, droits, obligations).

**OBJECTIFS**

La journée des animateurs Multi + est l'occasion de faire un bilan de leur activité et d'évoquer les problèmes rencontrés, afin de trouver des solutions efficaces dans la mise en œuvre du dispositif.

**AFN**

**PUBLIC**

Tout agent identifié au sein de l'établissement pour réaliser un accompagnement individualisé aux agents demandeurs.

**ANIMÉ PAR**

SYNERGIES DCF

**DURÉE**

Tronc commun de 4 jours puis 7 modules optionnels au choix

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne, premier et second semestre 2019 (date communiquées ultérieurement)

# FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

En 2019, en lien avec le siège national de l'ANFH, la délégation Midi-Pyrénées met en place les premières formations au Conseil en Evolution Professionnelle. Les dates des différents groupes vous seront communiquées tout

au long de l'année (cf. site internet régional), de même que le détail des différents modules de formation. Le parcours de formation CEP se décompose comme suit :

**OBJECTIFS**

- Être en capacité d'assurer le conseil en évolution professionnelle auprès des agents de la FPH
- Savoir mener un entretien de manière adaptée, sur les dimensions relationnelles et techniques
- Accompagner les agents dans la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

**Niveau 1 du CEP** Tronc commun obligatoire 4 jours + Tronc commun optionnel Conduite d'entretien 2 jours

**Auto diagnostic**

<b>Modules de spécialisation facultatifs</b>	Rôles et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle <b>3 jours</b>	Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs <b>1 jour</b>	Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi <b>2 jours</b>	Accompagnement adapté des publics spécifiques <b>1 jour</b>	Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires <b>1 jour</b>	Conseil à la reprise et à la création d'entreprise <b>0,5 jour</b>
--	---	--	--	--	--	---

Le tronc commun (premier niveau) doit être suivi obligatoirement pour accéder au module « conduite d'entretien » et/ou aux modules de spécialisation (niveaux 2 et 3) qui sont facultatifs.

“  
PLUS  
DE 950 000  
AGENTS FORMÉS  
DANS TOUTE  
LA FRANCE

”



---

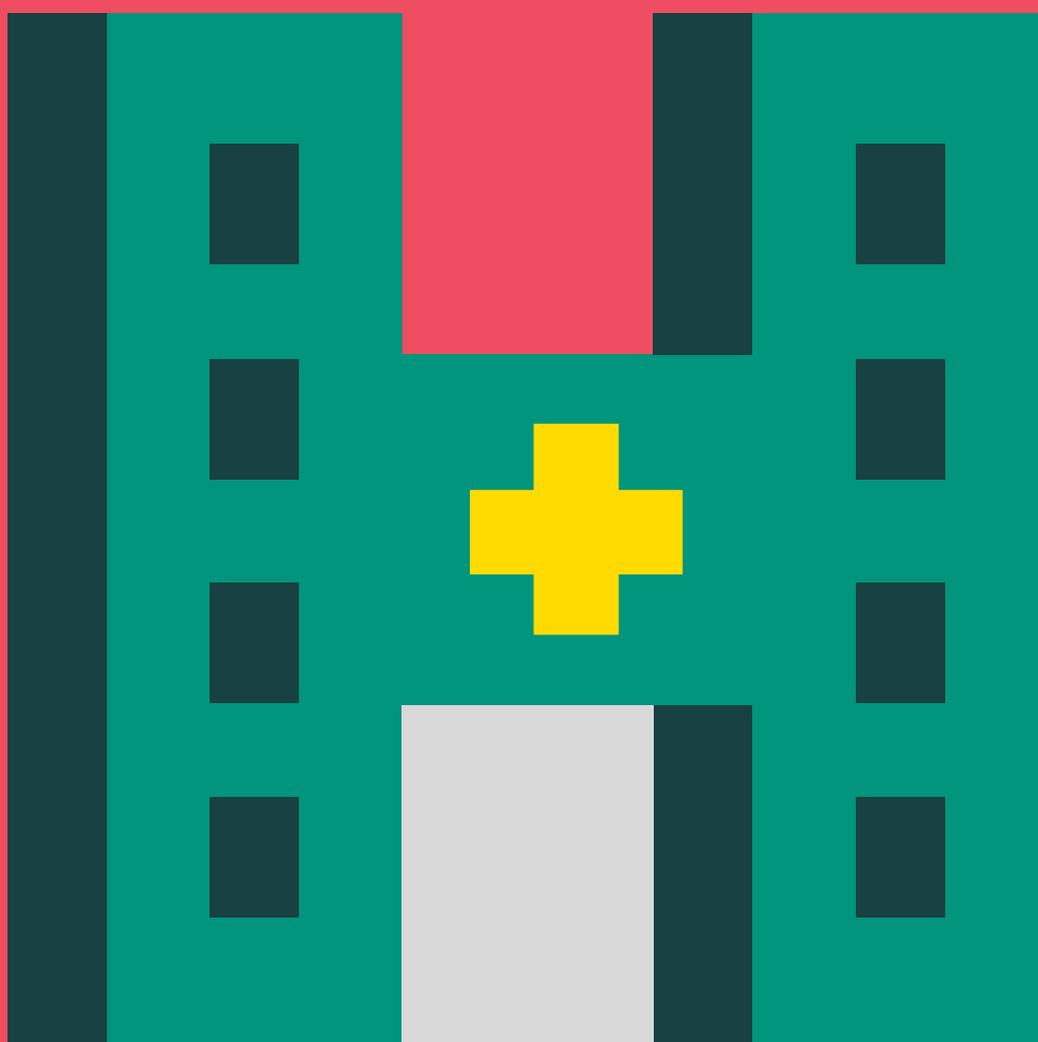
REPOSANT SUR TROIS VALEURS STRUCTURANTES - **PARITARISME, SOLIDARITÉ ET PROXIMITÉ** - PLUS DE 1000 ADMINISTRATEURS ET 26 DÉLÉGATIONS TERRITORIALES ŒUVRENT DEPUIS 1974 POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA **FORMATION CONTINUE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS** EMPLOYÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, MÉDICO-SOCIAUX ET SOCIAUX PUBLICS, SOIT PLUS DE 956 000 PERSONNES.

---



## AXE 7

# RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS TECHNIQUES, LOGISTIQUES ET INFORMATIQUES



**AFR17****PUBLIC**

Agents des services  
lingerie et blanchisserie.

**ANIMÉ PAR**

Réseau Cedre Santé

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

11 et 12 février 2019  
Ramonville-Saint-Agne

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

10 décembre 2018

## 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 connaissances 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.

## AFR18M1

## PUBLIC

Personnels des services techniques en charge de la maintenance des bâtiments, responsables inclus.

## ANIMÉ PAR

Apave

## DURÉE

21 heures

## LIEU &amp; DATES

18 au 20 juin 2019  
Ramonville-Saint-Agne

## DATE LIMITE D'INSCRIPTION

2 avril 2019

RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des personnels techniques et logistiques : 2 avril 2019

## ITINÉRAIRE PERSONNELS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES - MODULE 1 : LA MAINTENANCE PRÉVENTIVE DES BÂTIMENTS

L'efficacité de la maintenance est primordiale pour le bon fonctionnement des services, la sécurité des patients et des résidents dans les établissements publics de santé.

Le responsable et les techniciens de maintenance ont pour rôle d'organiser la maintenance préventive et la maintenance curative des bâtiments.

La maintenance préventive de surveillance et d'entretien courant doit permettre de retarder

la maintenance curative. Malheureusement, elle est rarement optimisée.

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 pensée dans la prévention des accidents de travail et des risques professionnels, qui sont accrus dans ce secteur d'activité.

Elle doit s'organiser dans le respect des normes de sécurité et d'hygiène, tout en veillant à l'équilibre entre efficacité et rentabilité.

## OBJECTIFS

→ **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 préventive : étapes de l'élaboration du plan de maintenance préventive.

**AFR18M2****PUBLIC**

Tout personnel des services techniques et logistiques amené à porter et déplacer des charges lourdes.

**ANIMÉ PAR**

Adrar Formation

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

7 et 8 octobre 2019  
ADRAR - Ramonville-Saint-Agne

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

10 juillet 2018

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des personnels techniques et logistiques : 2 avril 2018

## ITINÉRAIRE PERSONNELS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES - MODULE 2 : LA MANUTENTION DES CHARGES LOURDES

La prévention des risques liés à la manutention des charges lourdes en établissement de santé, social et médico-social constitue aujourd'hui un enjeu majeur.

Par manutention il faut entendre toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou plusieurs agents. La réglementation actuelle s'inscrit dans la démarche globale de prévention mise en place

par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels. L'article L 4121-1 du code du travail impose ainsi 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 (3/4 des troubles musculo-squelettiques). 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**

- **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 de pratiques de manutention inadaptées ;
- **\*\*Prévenir les risques** de troubles musculo-squelettiques, en lien avec la manutention des charges lourdes.
- **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.
- **\*\*Adopter des techniques de prévention** en tenant compte des caractéristiques des charges.
- **Savoir réagir** en cas d'accident.

**PROGRAMME**

- **Le fonctionnement du corps** et sa contribution au bien-être physique.
- **Les risques** de pratiques inadaptées liés aux manutentions.
- **Les gestes adaptés** et les pratiques de sécurité.
- **L'application et l'adaptation des méthodes** de manutention au poste de travail.

**AFR18M3****PUBLIC**

Personnel des services techniques, responsable ou directeur technique et responsable de structure.

**ANIMÉ PAR**

En cours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des personnels techniques et logistiques : 2 avril 2019

## ITINÉRAIRE PERSONNELS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES - MODULE 3 : LA GESTION DU RISQUE ÉLECTRIQUE

Dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la maîtrise des principaux risques techniques est une obligation majeure, en particulier le risque lié à l'alimentation en électricité.

L'obligation de continuité de l'activité ainsi que l'obligation de sécurité des usagers et des personnels, obligent en effet à la mise en œuvre de moyens et actions adaptés.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition d'aider les participants à sécuriser leurs pratiques en matière de maîtrise du risque électrique au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

→ **Connaître** la réglementation et les obligations des établissements sanitaires, sociaux 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.

→ **Être en mesure**, pour les établissements médico-sociaux, d'actualiser ou d'élaborer le document d'analyse des risques liés à la défaillance en énergie.

**AFR19M1****PUBLIC**

Agents de restauration,  
cuisiniers.

**ANIMÉ PAR**

Greta

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES****Groupe 1**

8 et 9 janvier 2019

Date limite d'inscription :

8 novembre 2018

Lycée Bonnet - Toulouse

**Groupe 2**

10 et 11 avril 2019

Date limite d'inscription :

10 janvier 2019

**Groupe 3**

Dates communiquées  
ultérieurement

# LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 1 : LES TEXTURES MODIFIÉES

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. 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.

Dans ce domaine, la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées 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. Dans cet objectif, l'ANFH Midi-Pyrénées s'associe au Greta Midi-Pyrénées afin de 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**

- 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.

**AFR19M2****PUBLIC**

Agents de restauration,  
cuisiniers.

**ANIMÉ PAR**

Greta

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES****Groupe 1**

13 et 14 février 2019

Date limite d'inscription :

13 décembre 2018

Lycée Bonnet - Toulouse

**Groupe 2**

28 et 29 mai 2019

Date limite d'inscription :

28 mars 2019

**Groupe 3**

Dates communiquées  
ultérieurement

## LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 2 : LES BASES TECHNIQUES DE LA PÂTISSERIE REVISITÉES

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. 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 textures adaptées ne peuvent se faire sans une formation adaptée des personnels, afin d'augmenter leurs savoirs et compétences notamment sur les techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food. Dans cet objectif, l'ANFH Midi-Pyrénées s'associe au Greta afin de 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 tout mode de consommation facile.
- La technologie de la pâtisserie pour une réalisation accessible et qualitative.
- L'élaboration de pâtes, mousses, crèmes, biscuits.
- Méthodologies de fabrication, d'élaboration et d'assemblage des bases de la pâtisserie.

**AFR19M3****PUBLIC**

Agents de restauration,  
cuisiniers.

**ANIMÉ PAR**

Greta

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES****Groupe 1**

13 et 14 mars 2019

Date limite d'inscription :

13 janvier 2019

Lycée Bonnet - Toulouse

**Groupe 2**

15 et 16 mai 2019

Date limite d'inscription :

15 mars 2019

**Groupe 3**

Dates communiquées  
ultérieurement

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

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux 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 textures adaptées ne peuvent se faire sans une formation adaptée des personnels, afin d'augmenter leurs compétences et savoirs concernant notamment les techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

Dans cet objectif, l'ANFH Midi-Pyrénées s'associe au Greta afin de 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 et 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.



**AFR30M1**

**PUBLIC**

Personnels en charge des systèmes d'information dans les GHT.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

# PARCOURS SI - MODULE 1 : LES ÉVOLUTIONS DES SI DANS LE CADRE DES GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures.

En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronc commun** visant une compréhension

commune des enjeux des GHT (module 1) ;

→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions :

→ conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).

→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6).

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

**Professionaliser** les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT.

**PROGRAMME**

**Appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT :**

→ les acteurs, le calendrier de création et de mise en place (2016-2021) ;

→ le moteur du GHT : le PMP ;

→ les sept domaines de mutualisations obligatoires ;

→ la gouvernance :

instances, place de l'établissement support.

**Appréhender le contexte réglementaire spécifique aux fonctions mutualisées ayant un impact sur la fonction SI :**

→ la fonction achat ;

→ le DIM de GHT.

**Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT :**

→ enjeux territoriaux liés à l'organisation de l'offre ;

→ enjeux du SDSI ;

→ enjeux de gouvernance du SI ;

→ enjeux de cohérence des outils SI ;

→ enjeux de l'urbanisation du SI ;

→ connaître les dispositifs

institutionnels ;

→ suivi et pilotage de la convergence des SI des GHT par les ARS et la DGOS.

Présentation des dispositifs.

Accompagnement de la convergence des SI des GHT par l'ANAP et la FHF.

Présentation des dispositifs.

**Identifier les outils officiels à disposition :**

→ présentation des grandes lignes du guide méthodologique ;

→ présentation de l'outil ID-SI (outil d'inventaire et de décision pour le système d'information) et retours d'expériences ;

→ présentation des travaux du CESIGHT (collège des experts Side GHT).

**Identifier les axes prioritaires de travail préparatoire à la convergence des SI :**

→ élaboration du SDSI ;

→ méthodologie de

priorisation des axes de travail et exemples ;

→ retours d'expériences.



**AFR30M2**

**PUBLIC**

Personnels exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

# PARCOURS SI - MODULE 2 : LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA CONVERGENCE DES SI

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronc commun** visant une compréhension

commune des enjeux des GHT (module 1);  
→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).  
→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6).  
Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

- Appliquer une conduite du changement adaptée au contexte spécifique de la convergence des SI dans le cadre du GHT.
- Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.

**PROGRAMME**

- Repérer les enjeux du changement dans le cadre des GHT :**
  - maîtrise et pilotage des coûts et des projets.
- Identifier les différentes parties prenantes :**
  - mettre en place la gouvernance SI au sein du GHT.
- Identifier les leviers et les freins au changement, intégrer les besoins issus du Projet médical partagé et du Projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI :**
  - schéma directeur et stratégie.
- Appréhender les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT :**
  - définition et fondements de la gouvernance SI;
  - référentiels de gouvernance SI.
- Réaliser une cartographie de l'existant en lien avec les**

**différents services**

- concernés (RH, achats...):**
  - fiches par composantes de services (PMO, MCO, sécurité).
- Préparer l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les services RH :**
  - anticiper et gérer les compétences nécessaires.
- Mobiliser les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT :**
  - la dimension humaine des projets : maîtriser l'évolution du SI et les impacts sur les équipes;
  - l'animation d'un projet;
  - la conduite du changement : l'anticiper et l'ajuster;
  - le caractère stratégique de la conduite du changement;
  - la compréhension des acteurs et de leur comportement.



**AFR30M3**

**PUBLIC**

Personnes amenées à conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou d'externalisation d'activités en lien avec la fonction SI.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

## PARCOURS SI - MODULE 3 : MESURER L'OPPORTUNITÉ DE MUTUALISER ET/OU DE RECOURIR À DES SERVICES OU PRESTATAIRES EXTERNES

La mutualisation des systèmes d'Information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures.

En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail.

Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronc commun** visant une compréhension

commune des enjeux des GHT (module 1).

→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).

→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6).

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

→ Évaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes.

**PROGRAMME**

**Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes :**

- présentation des éléments de compréhension des concepts-clés;
- définition des concepts;
- définition des périmètres technologiques;
- principes de mutualisation et d'externalisation des SI;
- décret hébergeur de données de santé (HDS).

**Évaluer la pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT :**

- inducteurs de projets d'externalisation et de mutualisation.

**Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ces dimensions :**

- présentation sous forme d'une matrice « Swot » des bénéfices potentiels et des risques identifiés.

**Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projet, de l'étude d'opportunité au pilotage :**

- gouvernance des projets SI;
- utiliser les outils adéquats;
- maîtriser les relations contractuelles internes et externes;
- conditions de réussite.

**Définir les indicateurs (qualité, ROI...) :**

- présentation des indicateurs de qualité de service (SLA);
- évaluation et comparatif des coûts (à l'aide d'outils proposés par le formateur).



**AFR30M4**

**PUBLIC**

Tout public SI concerné par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué au SI hospitalier.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

1 jour

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

# PARCOURS SI - MODULE 4 : AUDITABILITÉ DES SI DANS LE CADRE DES GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures.

En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail.

Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronc commun** visant une compréhension

commune des enjeux des GHT (module 1).

→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).

→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6).

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

- Appréhender le cadre normatif appliqué au SIH et sa déclinaison au sein du GHT.
- Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

**PROGRAMME**

**Connaître le cadre normatif des systèmes d'information dans le cadre de la mise en place des GHT :**

- présentation de la démarche et des impacts sur le système d'information ;
- présentation de l'interaction entre programme hôpital numérique, certification/ fiabilisation des comptes, certification HAS, élaboration d'une demande d'agrément HDS.

**Identifier les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif :**

- réponses aux exigences.

**Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT :**

- élaboration d'un plan d'actions ;
- synchronisation des plans d'actions des différents établissements du GHT dans le contexte de mise en œuvre progressive de la convergence des SI ;

- comment ordonnancer, prioriser les démarches « hôpital numérique », « certification/fiabilisation des comptes », « certification HAS », « agrément hébergeurs de données de santé/ externalisation », des différents établissements soumis aux certifications communes.

**Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT :**

- préparation de la DSI commune à l'audit du SI ;
- préparer la prise de connaissance du système d'information ;
- préparer la revue de l'environnement de contrôle et des contrôles généraux informatiques ;
- comment appréhender une certification commune alors que la convergence des SI n'est pas effective ?



**AFR30M5**

**PUBLIC**

Personnels en charge des systèmes d'information dans les GHT.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

## PARCOURS SI - MODULE 5 : URBANISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION CONVERGENT (SIC) D'UN GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronçon commun** visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1).

→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).

→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6).

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

**Comprendre** le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT.

**Maîtriser** les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI.

**PROGRAMME**

**Repérer les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels) :**

- principes et règles d'urbanisation ;
- mise en œuvre d'un socle technologique commun ;
- mise en œuvre de la trajectoire applicative et gestion des problématiques associées (migration, dématérialisation, interopérabilité, ouverture vers l'extérieur...).

**Mesurer les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et définir les évolutions nécessaires selon le contexte et dans un mode projet :**

- activités ;
- acteurs de la démarche, les rôles et responsabilités.

**Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie.**

**Atelier : définir un plan d'actions adapté au GHT :**

- le plateau de jeu de l'oe de l'ANAP ;
- étape 1 : analyser le SI existant ;
- étape 2 : traduire les objectifs en une architecture métier cible ;
- étape 3 : identifier le SI cible ;
- étape 4 : définir la trajectoire de migration.



**AFR30M6**

**PUBLIC**

Responsables sécurité des SI (RSSI).

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

# PARCOURS SI - MODULE 6 : SSI ET PROTECTION DES DONNÉES DANS LE CADRE D'UN GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT ont des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. En collaboration avec la DGOS, l'ANFH propose un parcours de formation modulaire destiné à accompagner les personnels en charge des SI dans l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de travail. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant ANFH, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

→ **1 tronc commun** visant une compréhension

commune des enjeux des GHT (module 1).  
→ **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5).  
→ **1 module spécifique sur la sécurité des SI** et protection des données dans le cadre d'un GHT (module 6). Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'ANFH sur les fonds mutualisés nationaux.

**OBJECTIFS**

- Connaître** l'actualité de la cyber-insécurité numérique.
- Appréhender** le cadre normatif en matière de SSI, de protection des données et d'hébergement des données de santé et de politique d'identitovigilance.
- Identifier** le rôle et les missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT.
- Harmoniser** la politique SSI au niveau du GHT au regard de l'existant.
- Maîtriser** la SSI opérationnelle.

**PROGRAMME**

- Connaître l'actualité de la cyber-insécurité numérique :**
  - sécurité des technologies numériques de santé et des SIH;
  - retours d'expériences.
- GHT ou groupements publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI :**
  - rôle du RSSI dans l'environnement de gouvernance du GHT.
- Préciser les missions du RSSI et des référents SSI dans les nouveaux contextes :**
  - les référents métiers au cœur du dispositif, le rôle de sensibilisation et de prévention.
- Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI (processus et outils) :**
  - serveurs d'identités, annuaires, SSO, typologies d'urbanisation;
  - identification, habilitations, autorisations, authentications, traces;
  - SOC et SIEM, services internes et/ou externes;
  - décryptage du guide méthodologique du SI du
- groupement, impacts sur la SSI;
- l'hébergement de données de santé à caractère personnel;
- les hébergeurs agréés de données de santé, typologie et offres SSI;
- les obligations à venir concernant le MCO, le médico-social, le secteur privé et la médecine de ville;
- l'analyse stratégique et prospective μ.
- Le schéma directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSI :**
  - PSSI V2, PGSSI du GHT ou groupe, PSSI déclinées des entités;
  - cycle de vie du PRA-PCI et des PCA métiers;
  - faire ou sous-traiter la SSI;
  - analyse des productions de l'ASIP Santé, de l'ANAP, de la DGOS et de l'ANSSI;
  - Atelier : les indicateurs de sécurité.
- Maîtriser la SSI opérationnelle :**
  - la gestion des incidents de sécurité;
  - les indicateurs de sécurité actifs;
  - l'homologation sécurité des projets.

**AFR46M2**

**PUBLIC**

Personnel de direction, d'encadrement, de chefs de pôles, de chefs de services, etc., des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec ou sans service d'urgence.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performance

**DURÉE**

1 jour + classe virtuelle de 2 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

À définir

# COLLABORER À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**EN AMONT DE LA FORMATION**

**Sur la plateforme interactive de Formavenir**, les participants devront lire, s'approprier des documents et réaliser un exercice préparatoire.

**MATINÉE**

- Présentation du formateur et de la formation, présentation des participants et des exercices réalisés.
- Définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement.
- Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise => mises en situation sur cas complexes.

**APRÈS-MIDI**

- Exercice pratique de construction de discours et de communication.
- Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes.
- Proposer un plan d'actions pluriannuel.
- Clôture de la formation.

**EN AVAL DE LA FORMATION (ENTRE 9 MOIS ET 1 AN APRÈS LA CLÔTURE DE LA FORMATION)**

Classe virtuelle de 2 heures Retex avec suivi des actions mises en place.

“  
CPF,  
UN NOUVEAU  
DISPOSITIF POUR  
VOTRE AVENIR  
PROFESSIONNEL  
”



---

POUR AVANCER DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE, VOUS DISPOSEZ D'UN **NOUVEL OUTIL** : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) POUR **DÉVELOPPER VOS CONNAISSANCES** ET COMPÉTENCES. POUR PLUS D'INFORMATIONS, **CONTACTER VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**

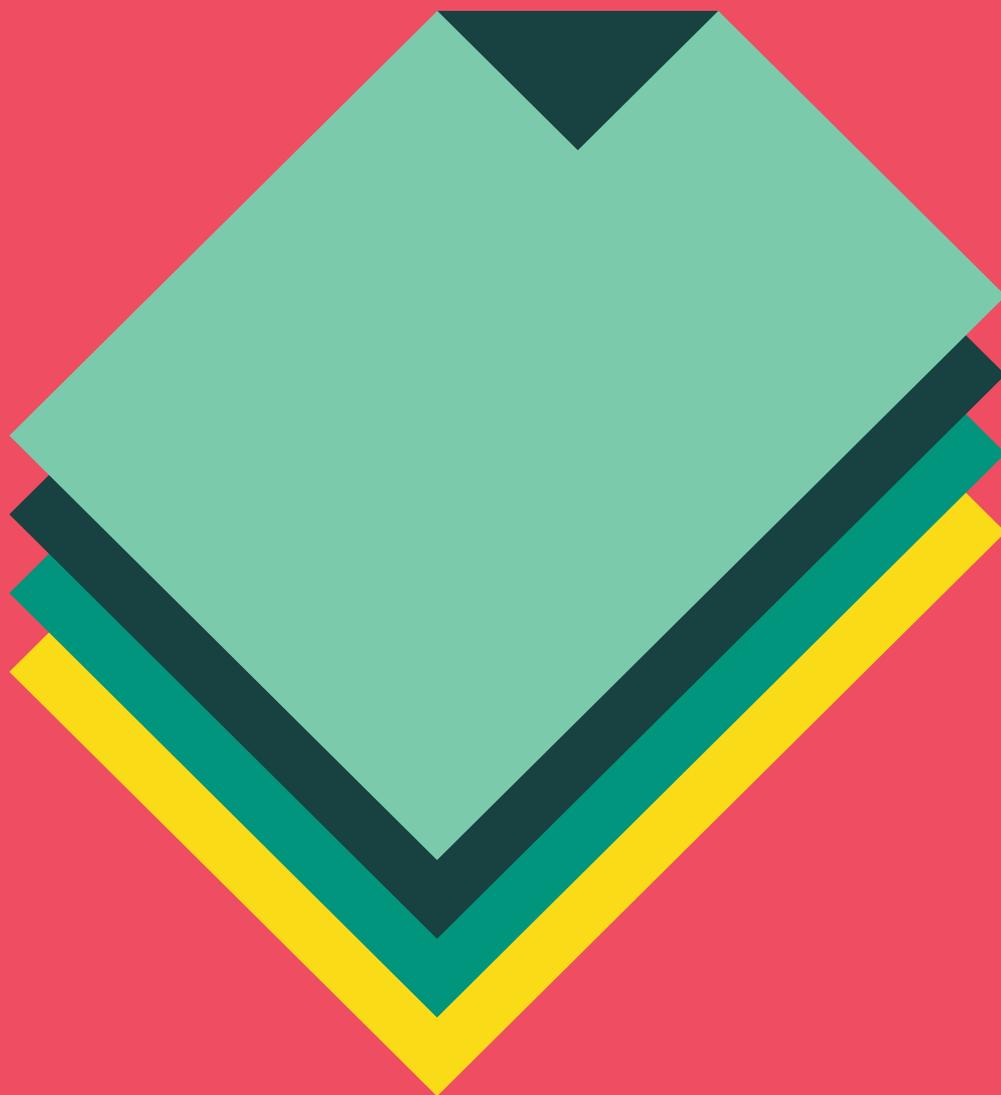
---



## AXE 8

---

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



**AFR20****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Foissy Formation

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

16 et 17 mai 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

16 mars 2019

## 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 est 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**, 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.

**AFR21**

**PUBLIC**

Directeur, responsable et personnel en charge des services financiers ou de la facturation, responsable du PMSI exerçant au sein des établissements de la FPH ayant une activité SSR.

**ANIMÉ PAR**

EMS

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

## 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. Après deux années de mise en

œuvre progressive, il s'agit de mesurer les différents enjeux et impacts de cette réforme, notamment sur l'équilibre financier de l'établissement.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition d'aider les participants **à bien comprendre les mécanismes et 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.

**ANIMÉ PAR**

KPMG

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

12 et 13 mars 2019

16 mai 2019

Labège 31676

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

12 janvier 2019

## LA RÉFORME DU FINANCEMENT DES EHPAD

Deux décrets du 21 décembre 2016 ont mis en œuvre la réforme de la tarification des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Les principales nouveautés concernent la mise en place, au sein de ces établissements, de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) ainsi que du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

**OBJECTIFS**

**Connaître le cadre réglementaire et savoir appliquer les éléments issus de la réforme :**

- la convention tripartite au CPOM;
- la tarification « à la ressource » et l'EPRD;
- le forfait global relatif à la dépendance et aux soins, le tarif journalier;
- le portail national d'information sur les tarifs des EHPAD.

**AFR23**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Advitam

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

16 et 17 septembre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

16 juillet 2019

## LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES EN ESMS

Le décret du 21 décembre 2016 a étendu aux établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) l'obligation de déclaration de leurs dysfonctionnements graves et événements indésirables.

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 mettre en œuvre le processus associé, tout en évitant les dérives d'un signalement excessif injustifié.

**OBJECTIFS**

Cette formation a pour ambition d'amener les participants à **être en mesure de définir et mettre en œuvre une procédure de signalement des événements indésirables** en ESMS conforme à la réglementation.

- **Connaître** la 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.

**AFR24M1****ANIMÉ PAR**  
MT PAIN**DURÉE**  
2 jours**LIEU & DATES**18 et 19 mars 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

18 janvier 2019

# ITINÉRAIRE PERSONNELS ADMINISTRATIFS - MODULE 1 : STATUTS ET CARRIÈRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Les premières dispositions relatives au statut général des fonctionnaires sont issues de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ces dispositions ont par la suite été affinées avec le statut général de la Fonction publique hospitalière (loi du 9 janvier 1986) et plus

récemment avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ces réformes entraînent des modifications parfois importantes pour le personnel hospitalier, notamment au niveau de son statut et de sa carrière. Afin d'optimiser la gestion de la carrière des agents, la connaissance et la maîtrise des dernières lois et réglementations en la matière s'avèrent indispensables pour le personnel administratif.

**OBJECTIFS**

- **Connaître** le cadre statutaire de la FPH.
- **Appréhender** les différentes notions relatives à la progression de carrière (recrutement, positions, avancement, congés et absences, démission de la FPH).
- **Connaître** les outils de gestion de carrière, comprendre l'impact de la notation sur la carrière.
- **Sensibiliser** aux problématiques d'inaptitudes et de maladies/accidents professionnels, afin de mettre en œuvre une gestion adaptée des dossiers.

**PROGRAMME**

- **Connaître le cadre statutaire de la FPH** (notions essentielles, droits et devoirs du fonctionnaire).
- **Savoir appréhender les différentes notions relatives à la progression d'une carrière** : recrutement au sein de la FPH, notion de positions, avancement du fonctionnaire, notions fondamentales (congés et absences du fonctionnaire, démission de la FPH).
- **Connaître les outils de gestion de carrière** : rôle de la charte interne de mobilité, répertoire des métiers, enjeux de la fiche de poste, bourses à l'emploi au sein de la FPH, rôle du conseiller mobilité carrière (dans la gestion de carrière du fonctionnaire), instauration du projet d'évaluation d'évolution professionnelle, influence du PPCR (dans la gestion de carrière du fonctionnaire), comprendre l'impact de la notation sur la carrière (le cadre général de la notation, rôle des commissions administratives paritaires sur la carrière du fonctionnaire).

- **Connaître les problématiques liées à l'inaptitude, aux maladies et accidents professionnels**, afin de mettre en œuvre une gestion adaptée des dossiers : différents types de congés (maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour accident de service ou maladie professionnelle), cas spécifique des agents contractuels, prise en charge du handicap au sein de la FPH, notion d'invalidité au sein de la FPH (invalidité permanente/temporaire), mise en œuvre de la procédure de reclassement, cas de l'absence de reclassement.

**AFR24M2**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif chargé de l'accueil des familles et visiteurs.

**ANIMÉ PAR**

Ambition Santé

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

9 et 10 mai 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

9 mars 2019

## ITINÉRAIRE PERSONNELS ADMINISTRATIFS - MODULE 2 : L'ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE DES FAMILLES ET VISITEURS

Le personnel administratif est en contact direct et permanent avec les familles et les visiteurs. L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques.

L'accueil constitue le premier soin que le professionnel doit assurer auprès de toute personne entrant dans un établissement de santé, social ou médico-social. Il conditionne souvent la perception globale du séjour dans celui-ci. Au-delà des exigences réglementaires, l'accueil est un moment important qui doit permettre à la personne soignée et à ses proches de se sentir en confiance, informés, 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 sociaux et médico-sociaux.

**OBJECTIFS**

- **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 droits à l'information.
- **Adopter** une attitude et un vocabulaire professionnels.

**PROGRAMME**

- L'analyse des pratiques professionnelles en matière d'accueil physique et téléphonique.
- Les différentes activités et étapes de l'accueil physique et téléphonique.
- Les supports d'accueil et les procédures existantes.
- Les différents publics accueillis.
- Les interlocuteurs ressources et le travail d'équipe.
- Les compétences relationnelles et la communication.
- La gestion des situations difficiles.
- La réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information.
- Les axes d'amélioration à engager dans les établissements.

**AFR24M3**

**PUBLIC**

Personnels médico-administratifs impliqués dans la coordination du parcours patient : AMA ou faisant-fonction, secrétaire médico-administrative, adjoint administratif.

**ANIMÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

2 jours

**LIEU & DATES**

3 et 4 octobre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

3 juillet 2019

# ITINÉRAIRE PERSONNELS ADMINISTRATIFS - MODULE 3 : RÔLE ET PLACE DES PERSONNELS MÉDICO-ADMINISTRATIFS DANS LES PARCOURS DE SOINS

Le métier des personnels médico-administratifs est en pleine mutation depuis plusieurs années. Il est impacté par l'évolution technologique notamment, mais aussi 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**

Cette formation a pour ambition d'aider les personnels médico-administratifs à **s'intégrer dans le parcours de soins des patients/résidents**.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- **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.



**AFR43**

**PUBLIC**

Tous les personnels des établissements de la FPH.

**ANIMÉ PAR**

Grieps

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

3 et 4 avril 2019

20 mai 2019

Date limite d'inscription :

1<sup>er</sup> février 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

**Groupe 2**

7 et 8 octobre 2019

22 novembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

Ramonville-Saint-Agne

31520

## COOPÉRATION EHPAD-HAD-SSIAD

La charge en soins peut être d'une technicité et d'une intensité ne pouvant être toujours assurées au sein d'un établissement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Dans certains cas, l'hospitalisation s'impose. Pour des personnes déjà fragilisées, le changement d'environnement qu'induit une

hospitalisation peut accroître, par exemple, des troubles d'ordre cognitif.

Dans ce contexte et en lien avec des objectifs de rationalisation des dépenses de santé, l'intervention des services d'hospitalisation à domicile (HAD) est encouragée en EHPAD.

**OBJECTIFS**

- **Sensibiliser** aux enjeux de la coordination entre EHPAD, HAD et SSIAD.
- **Connaître** les critères d'inclusion et les modalités de recours.
- **Analyser** les facteurs de réussite de la coordination et préparer des plans d'actions.
- **Contribuer à fluidifier** la prise en charge des patients/ résidents hospitalisés et réduire les hospitalisations inadéquates.
- **Renforcer** la connaissance des différents protocoles d'intervention et favoriser l'élaboration de projets thérapeutiques.
- **Contribuer à** l'augmentation de la prise en charge des patients/résidents hospitalisés en HAD et SSIAD.
- **Pouvoir contribuer** au renforcement de la coordination des différents acteurs de la prise en charge (professionnels libéraux, médecins traitants, médecins coordonnateurs...).

**CTR8****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

En cours de consultation

**DURÉE**

1,5 jours

**LIEU & DATES****Groupe 1**

12 et 13 septembre 2019

Date limite d'inscription :

12 juillet 2019

Lieu indéterminé à ce jour

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

À définir

## SÉMINAIRE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX 2019

En résidentiel sur 1,5 jour, le séminaire des directrices et 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, tarifaires, les structures médico-sociales sont appelées à adapter leurs projets, leurs organisations, 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'actions, 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**

Thématique et programme communiqués en mai 2019.

## AXE 9

---

# RENFORCER LES COMPÉTENCES - MÉTIERS DU SOIN ET DE LA GÉRIATRIE





**AFC4**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Greta Midi-Pyrénées Centre

**DURÉE**

28 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

21 et 22 février 2019

21 et 22 mars 2019

Date limite d'inscription :

21 décembre 2018

**Groupe 2**

3 et 4 octobre 2019

7 et 8 novembre 2019

Date limite d'inscription :

15 juillet 2019

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

424€ par agent pour un groupe de 10 participants

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation avec intersession de 4 semaines : 2+2 jours

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

La maladie d'Alzheimer, ou une maladie apparentée, 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, d'améliorer la qualité de vie des malades et des aidants dans le respect de leur dignité. Élargi à l'ensemble des maladies neurodégénératives, le nouveau plan 2014-2019 vise à poursuivre les actions en faveur de l'amélioration du diagnostic et de la prise en charge, assurer une meilleure qualité

de vie aux malades et à leurs aidants/familles, développer et coordonner la recherche, garantir un accompagnement adapté à chacun. 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 figure 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, ou maladie apparentée, 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 multi-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 maladie 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.

**AFR25**

**PUBLIC**

IDE et AS en binôme, cadre des santé, infirmière coordonnatrice.

**ANIMÉ PAR**

Antidote Expertise

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

27 au 29 mars 2019

Date limite d'inscription :

28 janvier 2019

**Groupe 2**

22 au 24 mai 2019

Date limite d'inscription :

22 mars 2019

**Groupe 3**

26 au 28 novembre 2019

Date limite d'inscription

26 septembre 2019

## 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 glissement 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 que, dépourvus d'un décret propre, ils dépendent 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 tâches 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 bénéfice/risque.

**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).

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

28 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

10 et 11 avril 2019

14 et 15 mai 2019

Date limite d'inscription :

11 février 2019

**Groupe 2**

27 et 28 mai 2019

19 et 20 juin 2019

Date limite d'inscription :

29 mars 2019

**Groupe 3**

13 et 14 juin 2019

3 et 4 juillet 2019

Date limite d'inscription :

12 avril 2019

# LA PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES

Les personnels des établissements sanitaires, sociaux 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.

**AFR27**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Performance

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

11 et 12 février + 12 avril 2019

Date limite d'inscription : 11 décembre

**Groupe 2**

26 et 27 septembre + 29 novembre 2019

Date limite d'inscription : 26 juin 2019

Ramonville-Saint-Agne 31520

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

2 groupes planifiés :

→ **Groupe 1** : public des établissements sanitaires

→ **Groupe 2** : public des établissements sociaux et médico-sociaux

# 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**

Cette formation a pour objectif de 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 : intérêt et nécessité du thème, existence de recommandations, capacité à utiliser les résultats et à conduire des actions d'amélioration.
- Les différentes étapes d'une EPP pour être en mesure 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...

**ANIMÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

20 et 21 mai 2019

Date limite d'inscription :

21 mars 2019

**Groupe 2**

19 et 20 septembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

# LA PRÉVENTION DES ERREURS MÉDICAMENTEUSES ÉVITABLES

3,3% des hospitalisations sont la conséquence d'un événement indésirable grave (EIG) lié au médicament.

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. 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.
- **Comprendre et expliciter** les risques et dangers de l'administration médicamenteuse.
- **Appréhender** les principes de gestion des risques applicables.
- **Comprendre** comment se construit un accident.
- **Participer** à la déclaration et à l'analyse de l'erreur médicamenteuse.
- **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 de la jurisprudence.
- **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.
- Gestion des risques et 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 retours d'expériences.
- Analyse d'un accident iatrogène.
- Comment identifier les risques dans son service.
- Suivi de mise en œuvre.

## AFR29

## PUBLIC

Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux

## ANIMÉ PAR

FORMAVENIR  
PERFORMANCE

## DURÉE

14 heures

## LIEU &amp; DATES

Ramonville-Saint-Agne  
11 mars 2019  
21 juin 2019

## DATE LIMITE D'INSCRIPTION

10 janvier 2019

SOINS DE SUPPORT  
EN CANCÉROLOGIE

Conformément aux recommandations de l'Institut national du cancer, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en

charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement sont, en ce sens, indispensables.

## OBJECTIFS

→ **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, hypno-analgésie...).

→ **Initiation** à l'hypno-analgésie.

→ **Répondre** aux besoins spécifiques des personnes soignées.



**AFR32**

**PUBLIC**

Personnels de soins, éducatifs, sociaux en EHPAD.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

21 et 22 février 2019,  
15 mars 2019

Date limite d'inscription :  
20 décembre 2018

**Groupe 2**

18 et 19 novembre 2019,  
13 décembre 2019

Date limite d'inscription :  
18 septembre 2019

# ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE EN EHPAD

L'accompagnement des personnes en fin de vie en EHPAD s'inscrit dans un contexte d'amélioration continue de la qualité et la globalité de la prise en charge.

Les EHPAD sont très souvent aujourd'hui le dernier lieu de vie des personnes âgées. De ce fait, les questions relatives à la fin de vie intègrent pleinement les préoccupations des personnels qui mettent en place des démarches de prise en charge globale des personnes âgées,

en faisant entrer dans le projet de soins un accompagnement individualisé jusqu'à la fin de vie.

Cette réalité du quotidien de l'environnement en EHPAD s'accompagne souvent d'un vécu douloureux pour les résidents, leurs familles, mais aussi pour les professionnels de l'établissement.

Aussi, réfléchir à sa pratique soignante dans un tel contexte nécessite un soutien et des ressources à mobiliser en équipe, pour accompagner "le mourir dans la dignité" des personnes âgées.

**OBJECTIFS**

- **Gagner** en assurance dans le prendre soin des personnes âgées en fin de vie et accompagner leur entourage.
- **Faire évoluer** sa pratique, dans le respect des processus psychologiques et des dimensions réglementaires et éthiques.
- **Savoir identifier** et recourir aux différentes ressources internes et externes à l'établissement, pour favoriser une prise en charge adaptée aux besoins de la personne et de la situation.

**PROGRAMME**

- Définition claire des notions d'accompagnement de fin de vie, de soins palliatifs.
- Comment accompagner les familles, les proches.
- Les aspects psychologiques : processus de deuil, gestion des émotions.
- Les aspects réglementaires et éthiques : arrêt des soins, directives anticipées...



**AFR33**

**PUBLIC**

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit.

**ANIMÉ PAR**

Antidote Expertise

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

18 et 19 mars 2019

Date limite d'inscription :

18 janvier 2019

**Groupe 2**

6 et 7 mai 2019

Date limite d'inscription :

6 mars 2019

**Groupe 3**

26 et 27 novembre 2019

Date limite d'inscription :

4 juillet 2019

# TRAVAILLER LA NUIT

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

La prestation de soin exigeant la continuité, les personnels de nuit, autrefois appelés « veilleurs de nuit », contribuent 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'anxiété, d'anxiété et 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 conséquence 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'anxiété, 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.

**AFR34**

**PUBLIC**

Aides-soignant(e)s et aides-médoco-psycho- logiques diplômé(e)s.

**ANIMÉ PAR**

Performance

**DURÉE**

140 heures

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

21 au 24 janvier 2019

13 au 15 février 2019

11 au 14 mars 2019

26 au 29 mars 2019

9 au 11 avril 2019

13 et 14 mai 2019

Date limite d'inscription

12 novembre 2018

CH Couserans

à Saint-Girons (09)

**Groupe 2**

9 au 12 septembre 2019

23 au 25 septembre 2019

14 au 17 octobre 2019

12 au 15 novembre 2019

26 au 28 novembre 2019

12 et 13 décembre 2019

Date limite d'inscription

8 juillet 2019

EHPAD Grenade/Garonne

(31)

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Cette action bénéficie du soutien financier de la CNSA.

# ASSISTANT(E) 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(e) 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 Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (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 délocalisés en région.

**OBJECTIFS**

Obtenir la qualification d'assistant(e) 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).

## AFR35

## PUBLIC

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

## ANIMÉ PAR

Reseau Cedre Santé

## DURÉE

21 heures

## LIEU &amp; DATES

Ramonville-Saint-Agne

## Groupe 1

13 au 15 février 2019

Date limite d'inscription :

13 décembre 2018

## Groupe 2

16 au 18 septembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## LE REPAS DE LA PERSONNE ÂGÉE : UN MOMENT DE PLAISIR

Les temps de repas en EHPAD rythment la journée des personnes âgées accueillies. C'est à la fois un temps de convivialité mais également un temps 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 le 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 mais également 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 intégré 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.

**AFR36M1**

**PUBLIC**

Agents des services hospitaliers.

**ANIMÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

6 février 2019

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

Ramonville-Saint-Agne  
3 décembre 2018

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des agents des services hospitaliers : 3 décembre 2018

# ITINÉRAIRE DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS - 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**

- **Être capable de se situer** dans l'équipe soignante.
- **Connaître** le périmètre de sa fonction.
- **Respecter** le secret professionnel, la dignité et la confidentialité.
- **Appréhender** la notion d'éthique.

**PROGRAMME**

- Le fonctionnement de l'institution et l'organisation des services.
- L'équipe de soins et les missions principales des personnels soignants.
- Les droits et devoirs des agents hospitaliers.
- Le secret professionnel et le devoir de réserve.
- L'importance et le contenu des transmissions orales et écrites.



**AFR36M2**

**PUBLIC**

Agents de bionettoyage.

**ANIMÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Locaux du Centre  
Hospitalier de Muret  
28 et 29 mars 2019

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

3 décembre 2018

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription  
générale aux modules de  
l'itinéraire de formation  
des agents des services  
hospitaliers : 3 décembre  
2018

# ITINÉRAIRE DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS - MODULE 2 : BIONETTOYAGE ET HYGIÈNE DES LOCAUX AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

La qualité de la prise en charge des patients et celle de l'hygiène des locaux sont deux notions essentielles dans les secteurs hospitaliers et médico-sociaux.

Les agents en charge du nettoyage se doivent d'être garants de l'hygiène des différents

services dans lesquels ils interviennent (couloirs, bureaux, chambres...). Dans le cadre de leurs missions, ils sont amenés à réaliser seuls les différentes tâches qui leur sont attribuées. Par conséquent, ils doivent connaître les produits utilisés et les protocoles à appliquer. Des autocontrôles ont également leur importance dans le cadre de la lutte contre les infections.

**OBJECTIFS**

- **Prendre conscience** de l'importance de son rôle dans la prévention du risque infectieux par l'appropriation de quelques éléments de microbiologie et la maîtrise du niveau de contamination.
- **Connaître** le cadre réglementaire relatif à l'hygiène des locaux.
- **S'interroger** sur ce que l'on fait, comment et avec quoi.
- **Connaître** les «précautions standards» et les respecter au quotidien.
- **Maîtriser** les principes, méthodes et l'organisation de la désinfection des locaux dans le respect des protocoles.
- **Respecter** les règles environnementales.

**PROGRAMME**

- Les enjeux de l'hygiène des locaux.
- Apport de connaissances sur la microbiologie.
- Le cadre réglementaire relatif à l'hygiène.
- Importance de la fonction d'agent de bionettoyage.
- Recueil des informations.
- Les moyens à disposition dans l'établissement.
- L'organisation des circuits.
- L'hygiène et son organisation.
- Les moyens techniques.
- L'hygiène corporelle.
- Les précautions standards (lavage des mains, gants...).
- Définition et principes de base du bionettoyage.
- Organisation et méthodes de nettoyage et de désinfection des locaux.
- Le respect des règles environnementales.
- La maîtrise des techniques d'entretien en toute sécurité.
- Les étapes de l'entretien.
- Se protéger et protéger les patients.

**AFR36M3**

**PUBLIC**

Agents des services hospitaliers.

**ANIMÉ PAR**

Réseau Cedre Santé

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne  
11 et 12 juin 2019  
17 juin 2019

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

3 décembre 2018

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des agents des services hospitaliers : 3 décembre 2018

# ITINÉRAIRE DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS - MODULE 3 : L'AIDE AUX ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE

Au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux, les ASH travaillent dans l'environnement des personnes accueillies sans toutefois appartenir à la catégorie des personnels soignants. Pourtant, cette catégorie de professionnels

est souvent amenée à intervenir dans l'aide à la réalisation des actes de la vie quotidienne. Il paraît donc essentiel que personnels soignants et ASH partagent des connaissances communes dans ce domaine.

**OBJECTIFS**

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.**

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- 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 ;
- 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.

**AFR36M4**

**PUBLIC**

ASH exerçant auprès des personnes âgées.

**ANIMÉ PAR**

IGL

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne  
14 et 15 novembre 2019  
17 juin 2019

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

3 décembre 2018

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Date limite d'inscription générale aux modules de l'itinéraire de formation des agents des services hospitaliers : 3 décembre 2018

# ITINÉRAIRE DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS - MODULE 4 : TRAVAILLER AUPRÈS DES 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 des 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**

Cette formation a pour ambition de donner aux ASH **les connaissances fondamentales de la personne âgée** pour contribuer à la qualité de leur accueil en institution, mais également pour se sentir plus à l'aise dans leurs fonctions.

**PROGRAMME**

- **Connaître** l'environnement réglementaire encadrant l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées.
- **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** la notion 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.

**AFR37****PUBLIC**

Toute personne en charge de l'animation auprès des Personnes Agées

**ANIMÉ PAR**

Grieps

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

26 au 28 juin 2019

Date limite d'inscription :

18 avril 2019

**Groupe 2**

24 au 26 septembre 2019

Date limite d'inscription :

8 juillet 2019

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

Chaque malade atteint de la maladie d'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. Néanmoins, perdre progressivement la mémoire n'implique pas nécessairement la perte de 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 bientraitance.

**OBJECTIFS**

Faire le point sur les pratiques afin de **s'approprier des techniques professionnelles pour mettre en place des animations** auprès des patients atteints de la maladie d'Alzheimer.

- Permettre aux participants de bien comprendre ce qu'ils peuvent faire, pour inclure des actions « d'animation » au sein des actes de la vie quotidienne, de manière simple et naturelle.
- Qu'est-ce que l'animation ?
- À quoi sert un animateur en institution ?

- Soignant et animateur : est-ce compatible ?
- La stimulation et la recherche de la participation des résidents au cœur de la vie quotidienne, nouveau support de la relation d'aide ?
- Le fait de prendre du plaisir avec les personnes dont on s'occupe dénature-t-il la mission de soignant ?
- Quelle place et quel rôle pour chacun ?
- Comment construire des actions d'animation au sein d'une équipe ?



**AFR38**

**PUBLIC**

Tout personnel soignant.

**ANIMÉ PAR**

Reliance Santé

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

18 au 20 février 2019

Date limite d'inscription :

10 décembre 2018

**Groupe 2**

7 au 9 octobre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## SITUATION DE SOINS ET BIENTRAITANCE AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

Le développement de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance constituent une priorité nationale dans le secteur social et médico-social.

La bientraitance est une notion qui appartient au domaine de l'éthique. Elle recouvre un ensemble d'attitudes et de comportements positifs, constants, de respect, de bons soins, de marques et manifestations de confiance, d'aide envers des personnes ou des groupes en

situation de vulnérabilité ou de dépendance.

Au-delà de la lutte contre la maltraitance, développer une politique de bientraitance consiste en une recherche permanente de la qualité du service, que l'établissement et ses professionnels doivent aux personnes prises en charge. Cet objectif implique de mener une réflexion éthique sur le sens des pratiques professionnelles, de veiller à la qualité de la relation soignant/soigné et d'identifier les risques de maltraitance afin de mettre en place des actions appropriées (projet soins...).

**OBJECTIFS**

→ **Connaître** le cadre légal et réglementaire régissant la prévention et la lutte contre les maltraitances.

→ **Reconnaître** les besoins des personnes âgées en institution.

→ **Aborder** les valeurs fondamentales et la philosophie des soins destinés aux personnes âgées.

→ **Savoir réagir** face à la découverte d'une situation de maltraitance et connaître ses obligations dans cette situation.

→ **Poser une réflexion** sur l'accompagnement de fin de vie dans la dignité.

→ **Proposer**, par une méthode pédagogique tournée vers l'analyse des pratiques, de développer la bientraitance au quotidien dans leurs services.

**AFR39****PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

Demeter Santé

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

25 au 27 mars 2019

Date limite d'inscription :

21 janvier 2019

**Groupe 2**

Du 23 au 25 septembre

2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## 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/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, 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 est d'appréhender et d'améliorer les relations avec les familles dans la perspective de la construction d'un projet thérapeutique commun.

**OBJECTIFS**

→ Appréhender et améliorer les relations avec les familles dans la perspective de la construction d'un projet thérapeutique commun, dans le respect des volontés des résidents.

**AFR40****PUBLIC**

Professionnels intervenant auprès des personnes âgées.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

8 et 9 avril 2019

Date limite d'inscription :

4 février 2019

**Groupe 2**

23 et 24 septembre 2019

Date limite d'inscription :

10 juillet 2019

## 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 en société.

C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental. Cependant c'est aussi un sujet empli 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 en établissement est une entreprise nécessaire.

**OBJECTIFS**

Mieux comprendre la sexualité des personnes âgées et être plus à l'aise pour gérer certaines situations rencontrées dans le travail quotidien.

**PROGRAMME**

- Références réglementaires.
- Les différentes dimensions du besoin affectif.
- La sexualité et le vieillissement.
- Les spécificités de la sexualité en institution.
- Le vécu des familles.
- Le vécu des soignants.
- Les orientations institutionnelles : vers une démarche de questionnement.
- Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques.

**AFR45**

**PUBLIC**

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants, intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

**ANIMÉ PAR**

IFSO

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation 2j. +1j.  
- 1 groupe en 2019

# PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURO-DÉGÉNÉRATIVES (EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET EN EHPAD)

L'amélioration de la qualité de vie et la réponse aux attentes et besoins des personnes touchées par une maladie neuro-dégénérative constituent une priorité de santé publique majeure matérialisée par le plan maladies neurodégénératives.

Le nombre de personnes atteintes est en constante progression, en particulier pour les pathologies affectant les fonctions cognitives : maladie d'Alzheimer et maladies apparentées, la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques. La douleur est un symptôme commun

aux maladies neurodégénératives, qui, s'il n'est pas systématique, est fréquent et lourdement invalidant.

La complexité de la prise en charge des douleurs neuropathiques, qui peuvent coexister avec des douleurs inflammatoires mais ne peuvent être soulagées par des antalgiques, a été soulignée, comme la méconnaissance de la prise en charge pluridisciplinaire des douleurs neuropathiques.

La mise en place de programmes de formation, permettant aux professionnels de mieux identifier la douleur neuropathique, ses spécificités et les modes de prise en charge les plus adaptés à la soulager, est donc nécessaire afin d'améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de ces maladies.

**OBJECTIFS**

**Mieux faire connaître** les spécificités des douleurs et souffrances dans les maladies neurodégénératives, présenter les différentes approches et les traitements disponibles (médicamenteux et non médicamenteux) ainsi que les innovations à attendre dans ce domaine.

**PROGRAMME**

- Identification de la douleur neuropathique dans le cadre général de la douleur.
- Particularités des douleurs neuropathiques dans les maladies neurodégénératives.
- Traitements médicamenteux et non médicamenteux.
- Innovations à attendre dans le domaine.

## AXE 10

---

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





**AFR31**

**PUBLIC**

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux.

**ANIMÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Ramonville-Saint-Agne

**Groupe 1**

16 et 17 mai 2019

17 juin 2019

Date limite d'inscription :

4 mars 2019

**Groupe 2**

14 et 15 novembre 2019

6 décembre 2019

Date limite d'inscription :

12 septembre 2019

# SAVOIR IDENTIFIER LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE LORS DE LA PRISE EN CHARGE DE PATIENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

Les violences conjugales sont des violences graves par leur impact sur la santé des victimes et de leurs enfants, et par le nombre de décès qui en découlent : en 2016, 123 femmes sont décédées, victimes de leur compagnon ou ex-compagnon, 34 hommes, et 25 enfants mineurs.

L'hôpital est un lieu-clé pour la prise en charge notamment dans les services d'urgence, d'obstétrique et de pédiatrie. Les professionnels

de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes et de leurs enfants. Il est donc nécessaire de leur apporter des connaissances théoriques sur les violences, leur prévalence, le processus des violences, leur impact sur la santé et la vie sociale, des éléments pratiques et des outils pour savoir dépister, évaluer et prendre en charge ces situations.

La violence conjugale est une problématique pluridisciplinaire, médicale, psychologique, sociale, juridique, nécessitant l'implication de tous les membres d'une équipe et la collaboration de plusieurs partenaires locaux.

**OBJECTIFS**

- **Identifier** les ressorts de la violence conjugale et les politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violence conjugale et familiale.
- **Développer** la motivation à agir pour repérer les patientes victimes de violence conjugale ou familiale.
- **Repérage et dépistage** : les éléments d'alerte, la systématisation.

- **Acquérir** les réflexes permettant de faire émerger la parole des victimes.
- **Identifier** les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence familiale et conjugale.
- **L'impératif du partenariat** : avec qui ? pourquoi ? comment ? pour quels bénéfices ?
- **Renforcer** la confiance des professionnels dans leur capacité d'action et la qualité de la prise en charge des victimes.

**PROGRAMME**

- Les politiques dans le domaine de la protection des victimes de violence conjugale et familiale.
- Les ressorts du processus de domination conjugale.
- Les conséquences de la violence conjugale.
- Les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
- Les signes d'alerte de la violence conjugale.
- Techniques de communication et posture pour un soutien efficace.
- Évaluer la dangerosité des partenaires violents.
- L'intervention : principes et repères, du dépistage au suivi.
- Les aspects médico-légaux.
- La nécessaire coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire intra et extra hospitalière.

**AFR42**

**ANIMÉ PAR**  
Formavenir

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

11 octobre 2019  
Date limite d'inscription :  
30 juillet 2019

Ramonville-Saint-Agne  
31520

**Groupe 2**

19 et 20 novembre 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Formation avec une  
intersession : 2 jours +  
1 jour

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

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA sont une priorité de la politique nationale de santé, en témoignent le 3<sup>e</sup> plan autisme 2013-2017 et le 4<sup>e</sup> plan 2018-2022.

L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA constituent un axe fort des plans autisme.

La formation permettra :

→ la mise en œuvre de la recommandation

« interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS publiée fin 2017 ;

→ le suivi de la mise en œuvre du 3<sup>e</sup> plan autisme 2013-2017 : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs) ;

→ la mise en œuvre du 4<sup>e</sup> plan autisme, prévoyant des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes.

**OBJECTIFS**

L'objectif de la formation est de diffuser auprès des professionnels la recommandation « **interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA** » et de contribuer à leur appropriation par les équipes.

**Les enjeux pour les professionnels :**

→ **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.

**Les enjeux pour les personnes avec TSA :**

→ **améliorer** leur autonomie et leur qualité de vie, 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.).

**PROGRAMME**

Appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS/ANESM auprès de chaque patient autiste/personne autiste accueilli(e)/pris(e) en charge par la structure.

→ Place de la personne, de sa famille et de son représentant légal.

→ Élaboration du projet personnalisé.

→ Articulation du projet personnalisé et des évaluations.

→ Proposition d'interventions en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés.

→ Organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte.

**AFR41**

**PUBLIC**

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

**ANIMÉ PAR**

IFSO

**DURÉE**

3 jours (2+1)

**LIEU & DATES**

3-4 avril et 25 juin 2019  
Ramonville-Saint-Agne  
31520

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**

3 février 2019

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

En France, près de 10 millions de personnes sont en situation de handicap.

Plusieurs rapports, dont celui rédigé par Pascal Jacob en 2013, ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées. Si des progrès ont été faits pour faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap, l'accès aux soins reste un enjeu important. En effet, l'hospitalisation, comme pour toute personne, est une étape délicate et anxiogène, où les personnes en situation de handicap sont susceptibles d'être privées de

leurs repères et/ou de l'appui des proches et des aidants.

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 soins 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 soins.

→ **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

- **Contextualisation** de la problématique.
- **Les concepts** de « santé », « personne » et « sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique.
- **La notion** de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile, ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière.
- **La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soins** selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires.
- **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 à partir de retours d'expériences.
- **Consolidation des partenariats** entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soins.
- **Les recommandations de bonnes pratiques** concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soins.
- **Les mises en œuvre possibles** pour limiter les ruptures de parcours de soins.
- **Les outils et procédures** soutenant l'amélioration du parcours de soins.
- **Les ressources externes (et/ou internes)** pour améliorer la gestion des urgences.
- **Travail intersession.**

## JOUR 3

- **Présentation et évaluation** du travail en intersession.
- **Analyse des pratiques** d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes.
- **Évaluation** (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelle.



“

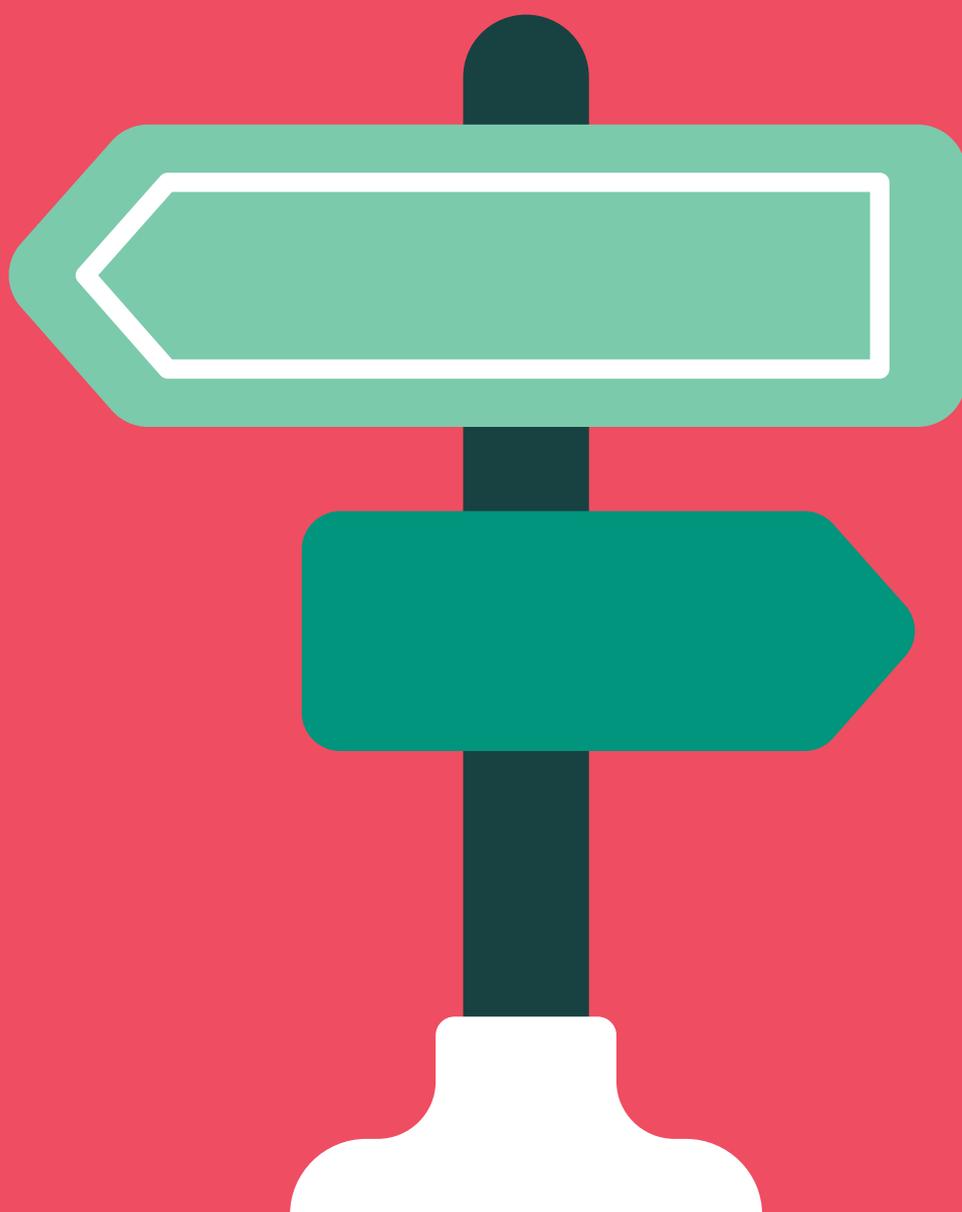
RENDEZ-VOUS  
SUR LE SITE  
INTERNET  
DE L'ANFH POUR  
ORGANISER  
VOS PROJETS  
PROFESSIONNELS  
WWW.ANFH.FR

”

**AXE 11**

---

# ACTIONS DE FORMATION NATIONALES



**AFN1**

**ANIMÉ PAR**

En cours de sélection

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

# REPÉRER, PRENDRE EN CHARGE ET ORIENTER LES VICTIMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Lors de son discours du 25 novembre 2017, Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec en priorité « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Concernant plus spécifiquement la Fonction publique, le président a déclaré que, dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues. Premier employeur de France, la Fonction

publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. La vie professionnelle, en l'occurrence au sein de la Fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexistes et sexuelles. Les études montrent un écart important entre les faits et les signalements auprès des encadrants de proximité, supérieurs et responsables RH. Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces derniers à repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

**OBJECTIFS**

- **Connaître** les principales données chiffrées relatives aux violences sexistes et sexuelles dans la vie professionnelle.
- **Connaître et identifier** les éléments nécessaires au repérage des victimes de violences.
- **Connaître** les fondements juridiques et les principales infractions relatives aux violences sexistes et sexuelles.
- **Connaître** le déroulement d'une plainte et le processus judiciaire pour ce type d'infraction.
- **Connaître** le cycle de violence, le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- **Savoir appréhender et prendre en charge** les victimes de violences.

**PROGRAMME**

- L'état de la réglementation.
- Obligation de formation des agents de la Fonction publique.
- Panorama des dispositions pénales sur les violences sexistes et sexuelles.
- Dispositions du statut général de la Fonction publique.
- Un éclairage sur les violences sexistes et sexuelles pour mieux les comprendre et les repérer.
- Contexte des violences sexistes et sexuelles aujourd'hui en France.
- Les mécanismes du sexisme et des violences.
- Les stratégies développées par l'agresseur pour exercer sa domination, son emprise sur la victime et, par ailleurs, s'assurer de son impunité.
- Les impacts des stratégies sur les victimes.
- Les conséquences psycho-traumatiques des violences sur les victimes.
- L'action des encadrants supérieurs et de proximité, des responsables RH et des témoins.
- Comment repérer ?
- Comment prendre en charge une victime de violences ?
- Les procédures de prise en charge d'une victime.
- L'orientation des victimes au travers d'un réseau professionnel de partenaires.
- Les réactions à adopter lorsqu'on est témoin de ces violences.
- La déclaration à l'ONVS afin que le ministère ait une connaissance précise et exhaustive des faits.
- La présentation d'outils (infographies, affiches, guides) : par exemple, le guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la Fonction publique de la DGAFP (2017) ; infographie sur les agissements sexistes, harcèlements et violences sexuels au travail.

**AFN2****ANIMÉ PAR**

En cours de consultation

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

## L'ÈRE DU DIGITAL DANS LA RELATION PATIENT/ SOIGNANT (L'E-SANTÉ)

Quelle place pour l'e-santé au sein de l'hôpital ? La technologie peut aider les patients atteints de maladies chroniques à rester autonomes, s'ils sont capables de l'utiliser, et peut faciliter leur prise en charge sur le long terme.

**OBJECTIFS**

**Mesurer** l'impact des applis/objets connectés dans la relation de soins.

**PROGRAMME**

- L'impact de l'e-santé à l'hôpital.
- Les domaines où l'e-santé est une aide au suivi médical.
- Les bienfaits et les effets négatifs pour l'équipe soignante et le patient.
- Les secteurs hospitaliers concernés.
- Sa mise en place.
- La formation des personnels médicaux et soignants.

**AFN3**

**ANIMÉ PAR**

En cours de sélection

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

# ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES AU SERVICE D'UN EXERCICE MANAGÉRIAL TERRITORIALISÉ

Un des objectifs de la loi de modernisation du système de santé (loi du 26 janvier 2016) est de développer l'approche territoriale de la santé des populations.

Un des outils phares de cette politique territoriale est la création des Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Ces nouveaux maillages et organisations doivent permettre le passage d'une logique de concurrence à une logique de territoire, l'amélioration du parcours de soins, de la qualité et de la continuité de la

prise en charge. Les postures managériales constituent des prérequis forts pour toute transformation des organisations et pratiques. Le décloisonnement constitue un défi majeur pour notre système de santé, dans lequel il est possible d'imaginer un nouvel esprit de coopération territoriale en santé. Dans ce contexte, il apparaît important de développer et d'enrichir les compétences des équipes pluriprofessionnelles en responsabilité managériale au sein du GHT, pour leur permettre de s'engager sur une responsabilité territoriale et donc plus transversale.

**OBJECTIFS**

Seront renseignés ultérieurement

**PROGRAMME**

- Modèles nouveaux de « leadership ».
- Méthodes de management à un niveau territorial.
- Management et distance.
- Qualité de vie au travail (QVT).
- Innovation : comment créer les conditions propices à l'émergence d'organisations innovantes ?
- Éléments de méthodes permettant un recentrage des actions de ces managers (projets, programmes, méthodes), non en fonction de leurs propres organisations mais en fonction des besoins des patients et du territoire.
- Partage d'expériences, apport d'expertises, phases d'expérimentation, construction partagée.

**AFN4**

**ANIMÉ PAR**

En cours de sélection

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

# SENSIBILISER AU REPÉRAGE ET AU DÉPISTAGE PRÉCOCE DES ENFANTS AVEC TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT DONT LES TROUBLES AUTISTIQUES (TSA)

La Haute Autorité de santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA).

En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100. Le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé. En témoignent le 3<sup>e</sup> plan autisme 2013-2017 et le 4<sup>e</sup>

plan en préparation dans le cadre de la stratégie nationale pour l'autisme 2018-2022, annoncée par le gouvernement au mois de juin.

Cette formation permettra de réaliser le suivi de la mise en œuvre du 3<sup>e</sup> plan autisme (2013-2017) comprenant l'axe 1 (diagnostiquer et intervenir précocement) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs) ainsi que la mise en œuvre du 4<sup>e</sup> plan autisme qui va prévoir des actions spécifiques concernant la formation des professionnels, le repérage, le diagnostic et les interventions précoces auprès des enfants présentant des signes de troubles du développement.

**OBJECTIFS**

**Les enjeux pour les professionnels**

- Sensibiliser les professionnels prenant en charge les enfants à l'importance du repérage précoce des troubles du neurodéveloppement, dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA).
- Développer les connaissances et compétences des intervenants auprès des enfants.
- Savoir orienter : connaître les lieux ressources de diagnostic et d'interventions précoces dès 18 mois.

**Les enjeux pour les enfants avec TSA et leurs familles**

- Orienter le plus précocement possible vers les lieux ressources.
- Faciliter à terme le parcours de vie des enfants et l'accompagnement de leurs familles, dans l'appréhension des troubles et la définition d'un projet de vie adapté à l'enfant.

**PROGRAMME**

- S'approprier l'enjeu du repérage précoce, du diagnostic et de l'orientation le plus en amont possible vers les lieux ressources.
- Comment mieux repérer et comprendre les troubles précoces du neurodéveloppement, dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA)? Quelles orientations proposer (notamment pour obtenir un diagnostic)? Quel accompagnement pour les familles : place de la famille? Comment mieux élaborer le projet de vie adapté à l'enfant en concertation avec la famille?
- Comment assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'enfant?

**AFN5****ANIMÉ PAR**

En cours de sélection

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

## STRATÉGIE DU CODAGE ET INCIDENCE SUR LA TARIFICATION EN EHPAD

Différentes études conduisent à penser que le secteur public des EHPAD code de façon moins performante que le secteur privé. Ainsi à l'instar du secteur

sanitaire, il conviendrait de développer une véritable optimisation des codages Pathos et GIR en EHPAD.

**OBJECTIFS**

Développer la performance de la codification dans le secteur des EHPAD, identifier les déterminants d'une véritable culture de la rentabilité, développer la synergie entre les soins et l'administration.

**PROGRAMME**

- **Maîtriser** la codification Pathos.
- **Identifier** les stratégies de codage et les axes de progrès prenant en compte les objectifs du projet d'établissement, les objectifs d'évolution des forfaits et l'impact du profil des résidents entrants.
- **Intégrer** la culture de rentabilité dans les pratiques de codage.
- **Améliorer** la compréhension réciproque entre les codeurs et les financeurs internes à l'établissement.
- **Identifier** les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.

**AFN6**

**ANIMÉ PAR**

En cours de sélection

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pédagogie financée sur Fonds ANFH nationaux. Déplacement et hébergement imputés sur le Plan d'établissement

# PRISE EN CHARGE DU PSYCHOTRAUMATISME

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail...) ont de multiples conséquences, largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus.

Elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de « psychotraumatisme », présentent un caractère systémique imposant une approche de santé globale ne dissociant pas prise en

charge psychologique et prise en charge somatique.

La prise en charge la plus précoce possible des victimes constitue un enjeu majeur de santé publique. Elle doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire.

Or, l'offre de prise en charge du psychotraumatisme, tout comme la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge, est aujourd'hui insuffisante, alors que la demande de soins se multiplie pour des publics toujours plus importants.

À titre pilote, 10 unités spécialisées dans la prise en charge globale du psychotraumatisme sont en passe d'être créées.

**OBJECTIFS**

→ **Permettre** aux professionnels concernés d'intervenir auprès des personnes souffrant de psychotraumatismes, par une formation au repérage, à l'évaluation, au traitement et à la prise en charge pluridisciplinaire du psychotraumatisme.

→ **Accompagner** en termes de formation la mise en œuvre de la mesure présidentielle et, plus largement, la demande croissante de prise en charge du psychotraumatisme.

**PROGRAMME**

→ Concepts théoriques sur la victimologie et le psychotraumatisme : épidémiologie, diagnostic, facteurs prédictifs, facteurs de maintien, évolution et impacts, recherche sur le psychotraumatisme.

→ Le repérage et l'évaluation du psychotraumatisme.

→ Le traitement du psychotraumatisme (thérapies médicamenteuses, psychothérapie, éducation thérapeutique...).

→ La prise en charge en réseau des personnes souffrant d'un psychotraumatisme (aspects sociaux, judiciaires...).



MIDI-PYRÉNÉES - PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES

## FICHE D'INSCRIPTION 2019

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@anh.fr ou f.saraiva@anh.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 :

## **ANFH**

---

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
Tél. : 01 44 75 68 00  
communication@anhf.fr  
www.ANFH.fr

## **CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION**

---

Atelier Marge Design

## **ILLUSTRATIONS**

---

Gwladys Morey

## COMMENT VENIR À L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES ?

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

### 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.

