

The logo for Anfh, consisting of the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font, followed by a horizontal line.

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

OCÉAN INDIEN

# Plan d'actions régional 2021



# Éditorial

Nous vous présentons le Plan d'actions régional 2021 (PAR) de la délégation Océan Indien.

Fruit d'une concertation avec les établissements de la région, il a été construit en croisant le Projet médical soignant partagé (PMSP), les besoins exprimés par le GHT, les orientations stratégiques nationales et régionales.

Accessible à tous les établissements de l'Océan Indien, il est composé de 29 actions reconduites d'année en année et de 32 actions nouvelles.

Structuré autour des 4 ambitions stratégiques nationales, les 61 actions proposées dans ce PAR visent à favoriser l'accès du plus grand nombre d'agents à la formation continue, à développer leurs compétences et à les accompagner dans leurs projets et leurs parcours professionnels.

Cette offre régionale comprend : des dispositifs régionaux d'accompagnement, de réponse à une problématique spécifique ou de déploiement d'outils adaptés aux besoins : maintien dans l'emploi, accompagnement au management des métiers, des emplois et des compétences, qualité de vie au travail, Conseil en évolution professionnelle (CEP), formations d'accès à l'emploi, une dizaine de formations digitales (Prodig et E-multiplus) ; des actions de DPC ciblées au regard des priorités de santé publique ; des actions de préparation aux concours ou d'accès aux formations supérieures (DAEU).

Nous vous invitons à consulter les programmes et les modalités d'inscription sur le site internet de l'Anfh Océan Indien, à la rubrique offre de formation. L'équipe de la délégation est à votre disposition pour vous conseiller, vous accompagner dans la mobilisation de cette offre régionale, et analyser vos besoins de formation.

La Présidente du Conseil Régional  
Stratégique de Gestion,  
**Lise LECOMTE**

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 06</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 07</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 08</b>
<b>Projet stratégique 2020 – 2023</b>	<b>p. 10</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 11</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 12</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Océan indien ?</b>	<b>p. 13</b>
<b>7 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh</b>	<b>p. 14</b>
<b>Projets et dispositifs régionaux</b>	<b>p. 15</b>
<b>Modalités d'inscriptions à une action du PAR 2021</b>	<b>p. 16</b>
<b>Modalités de remboursement des frais</b>	<b>p. 17</b>

## **01** **Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents** **p. 19**

> Diplôme d'accès aux études universitaires option Métiers de l'hôpital .....	<b>20</b>
> Formation au conseil en évolution professionnelle.....	<b>21</b>
> Préparation sélection entrée IFSI .....	<b>24</b>
> Reclassement professionnel et reconversion.....	<b>25</b>
> Remise à niveau avant intégration au DAEU métiers de l'hôpital .....	<b>26</b>

## **02** **Soutenir les politiques RH des établissements** **p. 27**

> Achat de formation : de l'ingénierie de formation à la rédaction du cahier des charges.....	<b>28</b>
> Formation de référents FAD au sein des établissements .....	<b>29</b>
> Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences.....	<b>30</b>
> PM - Accompagnement des compétences et des carrières.....	<b>31</b>
> PM - Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions .....	<b>32</b>
> PM - Construire un projet en équipe .....	<b>33</b>
> PM - Gérer le changement et les équipes dans un contexte territorialisé (manager à l'échelle du GHT) .....	<b>34</b>
> PM - Vie professionnelle en équipe hospitalière .....	<b>35</b>
> Violences sexistes et sexuelles au travail.....	<b>36</b>

## 03

### Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

p. 37

> Accompagner les aidants.....	38
> Adultes autistes: accueillir - accompagner - soigner .....	39
> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée .....	40
> Cicatrisation des plaies chroniques et complexes.....	41
> Formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs branche secrétariat médical .....	42
> Formation des personnels à la radioprotection des personnes exposées aux rayonnements ionisants à des fins médicales .....	43
> Formation formateur en soins palliatifs .....	44
> Formation SSIAP 1: agent de sécurité.....	45
> Formation SSIAP 2: chef d'équipe de sécurité .....	46
> Formation SSIAP 3: chef de service de sécurité Incendie.....	47
> Handicap en milieu professionnel: le rôle de l'encadrant.....	48
> Les incontournables de la chaîne AFR (accueil, facturation, recouvrement) .....	49
> Précarité et rupture des parcours de soins .....	50
> Prévention des conduites addictives .....	51
> Prise en charge d'un patient victime d'un accident vasculaire cérébral (AVC) .....	52
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées .....	53
> Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives.....	54
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans .....	55
> Savoir identifier les situations de violence conjugale et familiale lors de la prise en charge de patients.....	56
> Soins de support en cancérologie .....	57

## 04

### Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles

p. 59

> Formation à distance: e-multiplus - formation des animateurs et coordonnateurs des établissements .....	60
> Formation à distance - les troubles du comportement de la personne âgée .....	61
> Formation à distance - mission zéro risque .....	62
> Formation à distance - qualité de vie au travail .....	63
> Formation à distance: série H (gestion du handicap au travail) .....	64
> Formation à distance - soins sans consentement .....	65
> Formation à distance - vis ma vie de cadre .....	66

D'un coup d'œil

# Présentation générale de l'Anfh

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

## Sa raison d'être

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

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

## La structure repose sur 3 valeurs fondatrices: PARITARISME

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

## PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

## SOLIDARITÉ

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

## Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients. C'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les 4 ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

### Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

### Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements

### Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

### Ambition 4

➤ Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds :

**2,1%**

## **Plan de formation**

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

**0,2%**

## **Dispositifs Individuels**

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

**0,6%**

## **FMEP**

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

**4,8%**

## **ESAT**

L'Anfh propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

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

## **DPC médical**

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

## **Partenariats financiers**

Au niveau national, 2 partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues.

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils Régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- appui aux politiques GPMC des établissements ;

- élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- soutien financier au développement des Études Promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;
- soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;
- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EPHAD ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

# Les services destinés aux établissements

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

### Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

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

### Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achat

La plateforme d'achat en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [Anfh.fr](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 « La ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres,





de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité Technique d'Établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes...).

### Les cartographies des métiers

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

### Datadock

Les instances de l'Anfh ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation.

Datadock contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de l'Anfh font appel.

### L'animation des réseaux professionnels

L'Anfh assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore,

par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

— [Les numéros de La Lettre de l'Anfh sont disponibles sur Anfh.fr.](#)

### Informers les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

► Coordination de la formation dans les GHT

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

► Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF  
Ces fiches pratiques ont pour objectif

de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

► Un guide sur l'éligibilité

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

► Un guide des métiers

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

► Un guide technique du DPC

Outil pour faciliter la mise en œuvre du DPC dans les établissements publics de santé, il complète et renforce le dispositif d'accompagnement proposé aux établissements adhérents.

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'Anfh et de ses délégations sont accessibles à partir d'Anfh.fr, rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

### Dispositif spécifique Multi +

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

— [Plus d'infos](#)  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

# Projet stratégique 2020 – 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Chantiers transverses :**

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

## Présentation

# Une équipe à votre service

### **Guillaume BRIONNE**

*Délégué régional*

- > 02 62 90 10 28
- > g.brionne@Anfh.fr

### **Audrey BLONDELLE**

*Conseillère en gestion de fonds*

- > 02 62 90 10 22
- > a.blondelle@Anfh.fr

### **Patrick BABET**

*Conseiller formation*

- > 02 62 90 10 25
- > p.babet@Anfh.fr

### **Sarah GISQUET**

*Conseillère en  
dispositifs individuels (CDI)*

- > 02 62 90 10 26
- > s.gisquet@Anfh.fr

### **Adeline SOUPRAYEN**

*Assistante*

- > 02 62 90 10 20
- > a.souprayen@Anfh.fr

### **Anfh Océan Indien**

*Les ateliers Roquefeuil*

- 11, avenue de la grande ourse  
97434 Saint-Gilles-Les-Bains
- > 02 62 90 10 20 / Fax : 02 62  
90 10 21
  - > oceanindien@anfh.fr

# Les chiffres-clés



**7**

Établissements adhérents  
À l'Anfh Océan Indien

## Adhérents

**100%**

des établissements adhérents  
au 2,1% - plan de formation

Soit **100%** des agents de la FPH de la région



**57,9%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**13886 K€**

Collectés en 2019

Répartition:

**13770** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**37** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**28** Dossiers VAE en cours de financement\*

**45** Bilans de compétences financés\*

**180** Études promotionnelles en cours

**9592 K€** 2,1% - plan de formation

**2738 K€** 0,6% - fonds de  
mutualisation pour les études  
promotionnelles

**913 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

**644 K€** 0,5% ou 0,75% - DPC médical

\* Dans le cadre du 0,2% - CFP/BC/VAE  
Tous fonds confondus

## Plan d'accès

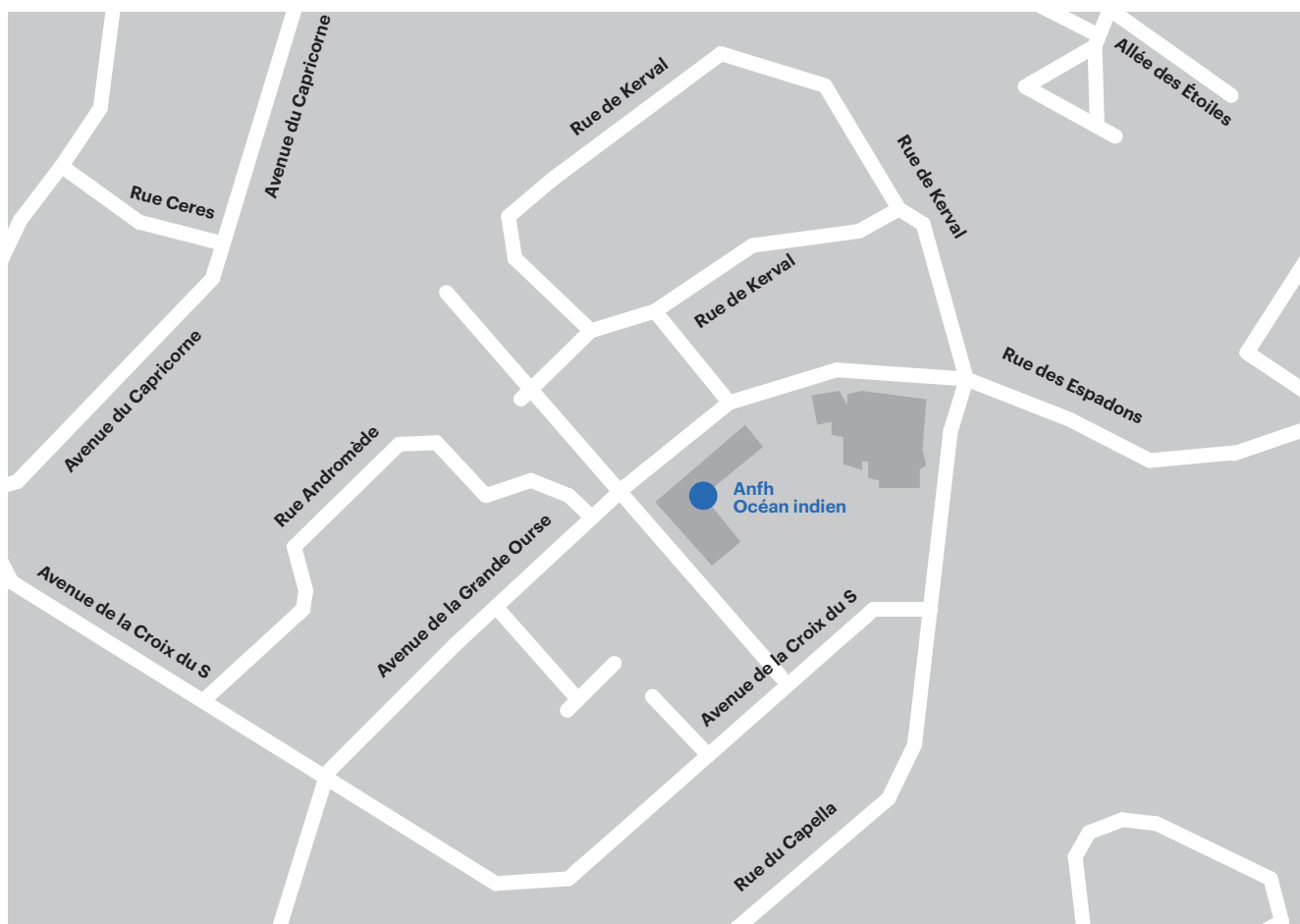
# Comment venir à l'Anfh Océan Indien ?

### Depuis la route des Tamarins :

Au niveau de Corail Hélicoptères, prendre la sortie L'Ermitage-Les-Bains. Descendre sur environ 3 km en direction du littoral puis, au premier carrefour (avant le jardin d'Eden), prendre à droite direction Mont Roquefeuil.

Au rond-point, aller tout droit (environ 800 mètres) jusqu'au magasin Carrefour Market.

L'Anfh est en face, au-dessus de la pharmacie.



## Liste des établissements

# 7 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh

### La Réunion



### Mayotte



004	Groupe hospitalier est Réunion (GHER)	30, route nationale 3 ZAC Madeleine BP 186	97470	Saint-Benoît	Tél: 02 62 98 80 00
008	Centre hospitalier ouest Réunion (CHOR)	15, impasse Plaine Chabrier Le Grand Pourpier sud	97460	Saint-Paul	Tél: 02 62 45 30 30
009	Établissement public de santé mentale de la Réunion (EPSMR)	42, chemin Grand Pourpier	97460	Saint-Paul	Tel: 02 62 45 35 45
010	CHU de la Réunion - site nord (Saint-Denis)	Allée des Topazes CS 11 021	97400	Saint-Denis	Tél: 02 62 90 50 50
010	CHU de la Réunion - site sud (Saint-Pierre)	Avenue François Mitterrand BP 350	97448	Saint-Pierre Cedex	Tél: 02 62 35 90 00
011	Foyer départemental de l'enfance La Passerelle (Bras Panon)	2, rue Georges Pompidou	97441	Sainte-Suzanne	Tél: 02 62 93 17 50
012	Foyer départemental de l'enfance Saint-Pierre	14 chemin Boissy Terre Rouge	97410	Saint-Pierre	Tél: 02 62 31 29 29
013	Centre hospitalier de Mayotte (CH Mayotte)	Rue de l'Hôpital BP 04	97600	Mamoudzou	Tél: 02 69 61 80 00

# Projets et dispositifs régionaux

### Formations digitales

Dans un environnement en évolution (avancées technologiques, univers connectés, pédagogie en pleine évolution...), l'Anfh a développé des produits de formation à distance et les met à disposition des établissements adhérents et des agents :

- Troubles du comportement de la personne âgée (serious game) ;
- Qualité de vie au travail (serious game) ;
- Soins sans consentement (e-learning) ;
- Vis ma vie de cadre (serious game) ;
- Mission 0 risque, identitovigilance et prévention des erreurs médicamenteuses (serious game) ;
- Série H, gestion du handicap au travail (serious game) ;
- E-multiplus : mieux connaître sa carrière professionnelle.

### Accès aux études supérieures (DAEU)

Développé à La Réunion et à Mayotte, le DAEU est un équivalent du Bac qui permet aux agents de catégorie C d'évoluer dans leurs parcours professionnel et d'accéder à de nouveaux concours. D'une durée de 230 heures, il comporte des modules de français, mathématiques, culture hospitalière et informatique. Une remise à niveau de 200 heures est possible pour les agents qui souhaitent sécuriser leur projet.

### Formation des médecins (AFN)

Pour la première fois, six formations seront spécialement proposées aux médecins :

- Parcours manager médical (4 X 2 jours) ;
- Vie professionnelle en équipe hospitalière (2 jours) ;
- Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions (2 jours) ;
- Construire un projet en équipe (2 jours) ;
- Accompagnement du développement des compétences et des carrières (2 jours) ;
- Accompagner le changement dans un contexte territorialisé (médecins - chefs de pôles).

### Accompagnement à la réalisation des entretiens professionnels

Dispositif de formation national en lien avec la Gestion prévisionnelle des métiers et compétences, l'Anfh Océan Indien va décliner les modules de formation auprès des établissements.

Celui-ci consiste en la formation des personnels « Évaluateurs » à la réalisation des entretiens professionnels ainsi qu'à l'utilisation du module « Entretien Professionnel » de Gesform développé par l'Anfh.

Une étape préalable de préparation des établissements à ce changement (formation et accompagnement des équipes projet) a été réalisée en 2020 auprès de quatre établissements.

## Présentation

# Modalités d'inscriptions à une action du PAR 2021

Les inscriptions sont recensées par votre service de formation suivant une procédure propre à chaque établissement.

Vous devez donc contacter votre gestionnaire pour connaître les modalités de candidature.

Votre inscription définitive vous sera notifiée environ un mois avant le début de la formation.

### Conditions de prise en charge

Toutes les actions figurant dans ce document sont mises en œuvre par l'Anfh Océan Indien avec des modalités de financement différentes en fonction de leur typologie.

### Trois types d'actions pour trois types de financement différents

#### Les actions d'intérêt régional (AFR)

Elles sont à l'initiative des instances régionales et ont pour but d'accompagner la mise en œuvre du Projet stratégique régional. Les frais pédagogiques et les frais de repas des stagiaires sont financés sur les crédits mutualisés régionaux, les frais de déplacement étant financés sur les crédits du plan de formation des établissements.

#### Les actions coordonnées (AFC)

Elles sont à l'initiative des établissements dans la plupart des cas et sont réalisées en inter-établissement. Tous les frais de formation sont supportés par les crédits du Plan de formation des établissements au prorata de leur participation effective.

#### Les actions nationales (AFN)

Elles sont à l'initiative de l'Anfh au niveau national et contribuent à accompagner le Projet stratégique national et régional ainsi que les politiques publiques mises en œuvre au niveau du ministère de la santé. Le financement de ces actions est assuré pour les frais pédagogiques par l'Anfh national et les frais des stagiaires pour partie par l'Anfh régional et les établissements participants.

---

**Pour tout renseignement**  
Patrick BABET  
Conseiller Formation  
> 02 62 90 10 25  
> [oceanindien.formation@anhf.fr](mailto:oceanindien.formation@anhf.fr)



## Présentation

# Modalités de remboursement des frais

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) ;
- > hors de celle de la résidence familiale (commune du domicile de l'agent).

Sont considérées comme constituant une seule et même commune les communes faisant partie d'une même agglomération urbaine multi communale.

### Frais de déplacement

- > Véhicule de fonction de l'établissement : utilisation autorisée mais frais non remboursés.
- > Déplacement en bus : remboursement sur la base des frais réels.
- > Frais de taxi : remboursement exceptionnel, sur autorisation préalable.
- > 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 2000 Km	De 2001 à 10 000 Km	+ 10 000 Km
5 CV et -	0.29	0.36	0.21
6 et 7 CV	0.37	0.46	0.27
8 CV et +	0.41	0.50	0.29

### Frais d'hébergement

Concernant la détermination du nombre de repas/découcher ouvrant droit à un remboursement, l'agent doit être en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre :

- > 11h et 14h, le déjeuner est pris en charge ;
- > 18h et 21h, le dîner est pris en charge ;
- > 00h et 5h, le découcher 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 arrivée la veille de la formation ou si 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 :

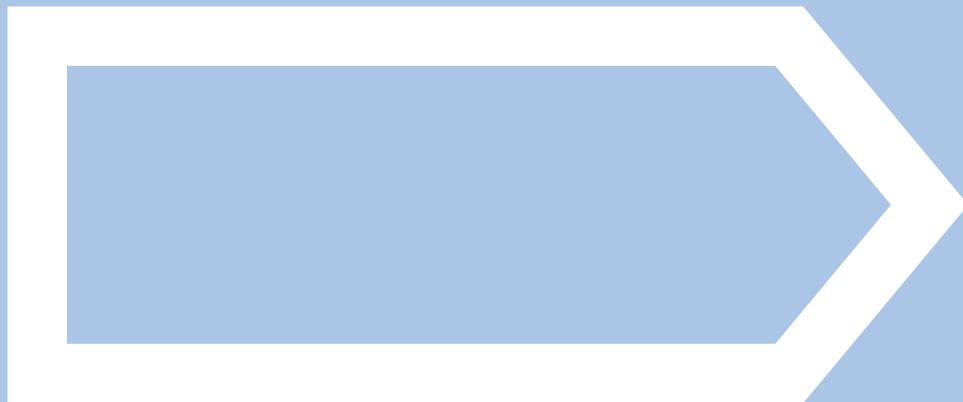
**Indemnités de repas** (si formation en dehors de l'établissement d'origine de l'agent)

Indemnités de repas dans un établissement hospitalier	8,75 euros
Indemnités de repas extérieurs	17,50 euros

### Indemnités d'hébergement

Nombre de nuitées	Remboursement Taux de base à 70 euros	Remboursement Taux Grandes Villes	Remboursement Taux commune de Paris
De la 1 <sup>re</sup> à la 10 <sup>e</sup>	70 euros	90 euros	110 euros
De la 11 <sup>e</sup> à la 30 <sup>e</sup>	63 euros	81 euros	99 euros
De la 31 <sup>e</sup> à la 60 <sup>e</sup>	56 euros	72 euros	88 euros
À partir de la 61 <sup>e</sup>	42 euros	54 euros	66 euros

# CPF, un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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, contactez votre délégation.

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

1

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



# AFR

### Public

Personnel hospitalier des établissements de la Réunion et de Mayotte ayant interrompu leurs études après la classe de troisième sans avoir le baccalauréat et souhaitant reprendre des études supérieures (notamment à l'université) dans une perspective d'évolution professionnelle.

### Organisé par

En cours d'achat

### Durée

240 heures

### Lieu et dates

À préciser ultérieurement

# Diplôme d'accès aux études universitaires option Métiers de l'hôpital

Depuis de nombreuses années l'Anfh Océan Indien a, dans le cadre de son projet stratégique, développé des dispositifs de formation à l'intention des personnels de bas niveau de qualification ou ayant interrompu leurs études. Le DAEU Métiers de l'hôpital, encore appelé « baccalauréat de la deuxième chance », s'inscrit dans cette logique.

Il doit permettre aux professionnels hospitaliers de sécuriser ou d'envisager des évolutions de leur parcours professionnel par l'acquisition

d'un diplôme leur permettant d'accéder à des formations ou concours requérant le baccalauréat.

Déclinaison du DAEU A, les titulaires du DAEU Métiers de l'hôpital bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont titulaires d'un baccalauréat. Ce qui leur permet d'accéder :

- > aux filières courtes des BTS ou DUT ;
- > aux concours de la Fonction publique nécessitant ce niveau de qualification.

### Objectifs

- > Reprendre des études supérieures (notamment à l'université) dans une perspective d'évolution professionnelle.
- > Acquérir un diplôme permettant de passer des concours administratifs requérant le baccalauréat.
- > Obtenir un diplôme attestant de son niveau de culture générale.

### Programme

- > Économie de la santé (gestion hospitalière – évolution de l'hôpital).
- > Droit hospitalier (droit des patients – responsabilité - RGPD).
- > Sciences humaines (anthropologie, sociologie, psychologie, éthique).
- > Hygiène (les micro-organismes, le système immunitaire, l'hygiène).
- > Connaissances sur les îles du Sud-ouest de l'océan Indien et sa population par une approche interdisciplinaire (sociolinguistique, culturelle, sociale, anthropologique...).
- > Clés pour décoder, exprimer

de l'intérêt et mieux comprendre les sociétés plurielles de l'Océan Indien.

- > Aider à l'amélioration de la communication avec les populations de l'océan Indien pour une meilleure prise en charge.

### MODULE 1

*Français*  
78 heures

### MODULE 2

*Anglais*  
60 heures

### MODULE 3

*Culture hospitalière*

### Programme

- > Économie de la santé (gestion hospitalière – évolution de l'hôpital).
  - > Droit hospitalier (droit des patients – responsabilité - RGPD).
  - > Sciences humaines (anthropologie, sociologie, psychologie, éthique).
  - > Hygiène (les micro-organismes, le système immunitaire, l'hygiène).
- 60 heures

### MODULE 4

*Sociétés plurielles de l'Océan Indien*

### Programme

- > Connaissances sur les îles du Sud-ouest de l'Océan Indien et sa population par une approche interdisciplinaire (sociolinguistique, culturelle, sociale, anthropologique...).
  - > Clés pour décoder, exprimer de l'intérêt et mieux comprendre les sociétés plurielles de l'Océan Indien.
  - > Aider à l'amélioration de la communication avec les populations de l'Océan Indien pour une meilleure prise en charge.
- 42 heures

## Axe 1

### Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

# AFN

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

#### Organisé par

Synergies DCF

#### Durée

74 heures

#### Lieu et dates

##### Groupe 1

Les 4 et 5 février 2021  
Module 1B - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

##### Groupe 2

Les 22 et 23 mars 2021  
Module 2A - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

##### Groupe 3

26 avril 2021

Module 2A - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

##### Groupe 4

27 avril 2021

Module 2B - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

# Formation au conseil en évolution professionnelle

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public. Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

#### Objectifs

Développer les connaissances des personnels chargés du conseil en évolution professionnelle.

#### Programme

Voir pages suivantes.

# Axe 1

## Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

### MODULE 1

CEP M1B: la conduite d'entretien

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

#### Objectifs

Conduire un entretien de manière adaptée dans le cadre d'un accompagnement en évolution professionnelle sur les dimensions relationnelles et techniques.

- > Définir ce qu'est un entretien de CEP.
- > Mobiliser les techniques d'écoute active.
- > Adapter sa posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé.
- > Élaborer un compte rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

#### Programme

##### JOUR 1

##### Les outils de l'entretien.

- > Travail en atelier : élaboration de compte-rendu d'entretien (grille d'entretien) à partir d'une trame.
- > Poursuite du travail en atelier : finalisation du support.
- > L'écoute active comme technique d'accompagnement.

##### JOUR 2

##### Les techniques d'entretien.

- > Comment utiliser la reformulation.
- > Les différentes formes de reformulation.
- > Exercices de reformulation à partir d'exemples.
- > Les questions ouvertes.
- > Adapter sa posture : communication/ disponibilité...
- > Mises en situation des stagiaires : simulation.

14 heures

### MODULE 2

CEP M2A: rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

#### Objectifs

Accompagner les agents à la construction de leur projet d'évolution professionnelle et à la formalisation du plan d'action associé.

- > Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle.
- > Adopter une posture d'accompagnement et de co-construction du projet d'évolution professionnelle et utiliser les outils adaptés.
- > Définir une stratégie et un plan d'actions avec le professionnel concerné, examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.
- > Formalisation d'un plan d'action et définition d'un outil de suivi de réalisation du projet de l'agent.

#### Programme

##### JOUR 1

##### Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle.

- > Les étapes de la démarche d'accompagnement et de co-construction.

##### JOUR 2

##### Définir une stratégie et un plan d'action.

- > Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.
- > Ateliers : à partir d'une situation proposée par le formateur, rédaction d'un plan d'actions sur le document support (trame de plan d'action).

##### JOUR 3

##### Le document de synthèse de la démarche de CEP.

- > Formalisation et finalités du document de synthèse.
- > Ateliers : à partir d'une situation d'accompagnement proposée par le formateur, les stagiaires devront renseigner le document de synthèse.

21 heures

### MODULE 3

CEP M2B: mobilisation et participation au réseau des acteurs

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

#### Objectifs

Activer les réseaux d'acteurs adaptés (interne à l'établissement, externe au niveau territorial) au projet défini avec l'agent.

- > Cartographier les champs d'expertise et les dispositifs proposés par les différents acteurs.
- > Orienter l'agent vers les acteurs adéquats en fonction de son projet d'évolution professionnelle.
- > Assurer la cohérence de l'intervention des différents acteurs tout au long du projet de l'agent.
- > Identifier les différents financements mobilisables.

#### Programme

Cartographie des différents acteurs du CEP, champ d'expertise et dispositifs proposés.

- > Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement.
- > Ateliers en sous-groupes.
- > Les réseaux d'acteurs externes.

7 heures

## Axe 1

### Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

#### MODULE 4

*CEP M2C: les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi*

##### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

##### Objectifs

Appréhender les diversités des métiers et situations statutaires de la FPH ainsi que les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi.

- > Identifier le cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.
- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.
- > Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire (géographique, enclavement, transports...).

##### Programme

###### JOUR 1

- > Présentation du cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.
- > Les statuts particuliers et les filières professionnelles.

###### JOUR 2

- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.
- > Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire.

14 heures

#### MODULE 5

*CEP M2D: accompagnement des publics spécifiques*

##### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

##### Objectifs

Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1<sup>er</sup> niveau de qualification, inaptitude, seconde partie de carrière...).

- > Mobiliser les acteurs internes et externes et les dispositifs dédiés.
- > Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique.
- > Prévenir les situations de blocage en ajustant sa posture relationnelle et sa communication.

##### Programme

- > Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement, dont l'agent ayant un 1<sup>er</sup> niveau de qualification; l'agent en situation de handicap ou l'agent en situation d'inaptitude au poste de travail; et les agents en seconde partie de carrière.
- > Mobiliser les acteurs internes et externes.
- > Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages, situations de fragilité...
- > Atelier de simulation: réaliser un premier entretien avec un agent ayant un 1<sup>er</sup> niveau de qualification en demande d'accompagnement.

7 heures

#### MODULE 6

*CEP M2E - accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi: CV, lettre de motivation, ressources documentaires...*

##### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

##### Objectifs

Guider l'agent dans les différents outils de recherche d'emploi.

- > Maîtriser les techniques de rédaction d'une lettre de motivation, d'un CV...

- > Inciter les agents à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels.
- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication orale pour un entretien d'embauche.
- > Encourager une approche créatrice chez l'agent pour qu'il puisse se différencier et valoriser sa candidature.

##### Programme

- > La rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation.
- > Travail en atelier: élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation.
- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors de la communication orale.

7 heures

#### MODULE 7

*CEP M2F: conseil à la reprise et à la création d'entreprise*

##### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

##### Objectifs

Appréhender les principes et modalités de reprise ou de création d'entreprise.

- > Identifier les différentes démarches à entreprendre et élaborer son business plan.
- > Identifier les différents acteurs, connaître et mobiliser les réseaux professionnels.
- > Repérer les différents dispositifs de financement.

##### Programme

- Appréhender les principes et les modalités de reprise ou de création d'entreprise.
- > Les différentes étapes du business plan.
- > Encourager les agents à aller sur des sites dédiés à la création d'entreprise.

4 heures

# AFR

### Public

Tout agent hospitalier justifiant de trois ans de cotisations à un régime de protection sociale à la date d'inscription aux épreuves de sélection.

### Organisé par

Compétences PI

### Durée

175 heures

### Lieu et dates

À préciser ultérieurement

# Préparation sélection entrée IFSI

Projet stratégique régional visant à accompagner les parcours des agents.

### Objectifs

Préparer les participants aux épreuves de sélection à l'entrée dans les IFSI.

### Programme

#### MODULE 1

*Remise à niveau et renforcement des connaissances de base*

#### Objectifs

- Positionnement d'entrée et élaboration du parcours individuel.
- Améliorer les capacités rédactionnelles.
- Réactualiser les connaissances en langue française.
- Réactualiser les connaissances de base en mathématiques.
- Actualiser les connaissances de base dans le domaine sanitaire et social.

#### Programme

Module optionnel en fonction du test de positionnement de départ.

#### Éléments de programme

- Connaissances en langue française.
- Capacités rédactionnelles.
- Mathématiques : connaissances de base.
- Culture sanitaire et sociale : connaissances de base.

77 heures

#### MODULE 2

*Préparation des épreuves de sélection à l'entrée dans les IFSI*

#### Objectifs

- Bien s'inscrire dans les modalités de la formation proposée (contenus et méthodes).
- Maîtriser les compétences rédactionnelles nécessaires pour l'épreuve écrite.
- Répondre aux exigences relatives aux aptitudes numériques.
- Développer sa connaissance du secteur sanitaire et social.
- Se préparer à l'épreuve orale.

#### Programme

Il sera procédé en début de formation à une évaluation sommaire des performances des stagiaires au regard des différentes compétences attendues pour satisfaire aux exigences des épreuves.

Ce positionnement d'entrée en formation devrait fournir à l'équipe pédagogique des indicateurs pour adapter les apports méthodologiques et les contenus au profil global du groupe.

Le dispositif d'évaluation se développera ensuite à partir des corrections individualisées des 3 devoirs sur table mais aussi à partir de la correction des différents exercices menés lors des séquences d'apprentissage. L'ensemble de ces productions écrites et leur correction

seront intégrés dans le « livret de l'apprenant » et devraient traduire une évolution formative par rapport aux objectifs.

#### Éléments de programme

- Connaissance des textes de référence
- Identification des épreuves/présentation des modules et de la méthode pédagogique/positionnement de départ par champs disciplinaires/gestion du temps et méthode de travail.
- Reformuler et résumer un texte.
- Analyser un texte.
- Argumenter.
- Comprendre un texte et répondre aux questions.
- Savoir commenter.
- Maîtrise de la langue.
- Retour sur les fondamentaux.
- Niveaux de langue et style académique.
- Raisonnement numérique.
- Opérations de base.
- Conversions.
- Proportionnalité.
- Grands thèmes et actualités du secteur sanitaire et social.
- Constitution du dossier et présentation à l'oral.

98 heures



## AFN

## Public

Chefs d'établissements, directeurs et personnels des ressources humaines, référents handicap/RPS/santé au travail, directeurs des soins, personnels d'encadrement, représentants du service de santé au travail, membres du CHSCT et représentants du personnel.

## Organisé par

Groupe Eneis Conseil - KPMG

## Durée

21 heures

## Lieu et dates

## Groupe 1

Les 21 et 22 juin 2021

Groupe 1/Module 1 -

Le lieu sera communiqué ultérieurement.

## Groupe 2

Les 23 et 24 juin 2021

Groupe 2 / Module 1 -

Le lieu sera communiqué ultérieurement.

## Groupe 3

23 août 2021

Groupe 1 / Module 2 :

Le lieu sera communiqué ultérieurement.

## Groupe 4

24 août 2021

Groupe 2 / Module 2 -

Le lieu sera communiqué ultérieurement.

Reclassement professionnel  
et reconversion

Un nombre croissant d'agents de la Fonction publique hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report de charge sur le collectif de travail...). En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail. Les établissements de la Fonction publique hospitalière sont

particulièrement concernés par l'augmentation du nombre de situations individuelles à accompagner. La survenance des problématiques de santé étant fortement corrélée au vieillissement, l'allongement de la durée de carrière résultant du report de l'âge de la retraite contribue mécaniquement à augmenter le nombre d'agents concernés par des problématiques d'aptitude.

Prévenir et gérer de telles situations constitue ainsi un enjeu majeur de la gestion du personnel des établissements.

## Objectifs

- > Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- > Maîtriser les règles juridiques relatives à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- > Pouvoir structurer une procédure de reclassement respectant les règles en vigueur (législatives comme jurisprudentielles).
- > Comprendre les enjeux liés au reclassement statutaire pour raisons de santé.
- > Identifier les outils permettant d'accompagner l'agent dans son parcours de reconversion professionnelle/reclassement.
- > Être en capacité de construire une politique et des outils favorisant le maintien dans l'emploi.

## Programme

## MODULE 1

*Reclassement professionnel et reconversion*

## Programme

## JOUR 1

**Notions clés, repérage et**

mobilisation des acteurs  
ressources.

- > Notion d'inaptitude.
- > La diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation.
- > Les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi.
- > Les acteurs clés.

## JOUR 2

**Le cycle de l'inaptitude, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle.**

- > Rappels sur les régimes de protection sociale.
- > Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
- > Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
- > Les outils de la reconversion professionnelle et l'identification des acteurs clés.
- > L'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
- > L'accompagnement d'un agent en situation d'inaptitude/de reclassement/de reconversion professionnelle.

## INTERSESSION

(environ 3 semaines):

- > permettre aux participants

de mûrer les connaissances acquises;

- > concevoir une troisième journée, basée sur les attentes et questionnements;
- > étudier collectivement des situations rencontrées par les établissements;
- > construire des outils réutilisables par les stagiaires.

14 heures

## MODULE 2

## Programme

## JOUR 3

De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude.

- > Retour sur les 2 premiers jours de formation.
- > Analyse de cas individuels et pratiques.
- > L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements.
- > L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements.

7 heures

# AFR

### Public

Personnel hospitalier des établissements de la Réunion et de Mayotte ayant interrompu leurs études après la classe de troisième sans avoir le baccalauréat.

### Organisé par

En cours d'achat

### Durée

201 heures

### Lieu et dates

À préciser ultérieurement

# Remise à niveau avant intégration au DAEU métiers de l'hôpital

Axe du Projet stratégique visant à accompagner les agents de premier niveau de qualification dans leur parcours de développement de compétences et particulièrement les aider à accéder au DAEU métier de l'hôpital.

### Objectifs

- > Organiser son travail.
- > Utiliser des ressources documentaires et multimédia.
- > Développer son potentiel personnel (savoir-être).
- > Connaître son environnement (langues et interculturalité).

### MODULE 1

*RAN 1: Méthodologie de l'apprentissage*

40 heures

### MODULE 2

*RAN 2: Expression écrite et orale*

### Objectifs

- > Comprendre un énoncé et/ou une consigne.
- > Savoir rédiger un texte court et long.
- > Savoir prendre la parole.
- > Comprendre et communiquer en Anglais.

100 heures

### MODULE 3

*RAN 3: Raisonnements logiques, mathématiques*

40 heures

### MODULE 4

*RAN 4: Utilisation de l'informatique sans appréhension*

### Objectifs

- > Découvrir l'environnement Windows.
- > Utiliser la messagerie.
- > Faire des recherches sur Internet.
- > Découvrir les outils bureautique Word – Excel – Powerpoint.
- > Sensibiliser à un usage sécurisé des outils numériques.

21 heures

2.

# Soutenir les politiques RH des établissements



## Axe 2

### Soutenir les politiques RH des établissements

## AFR

### Public

Personnel des services  
formation chargé  
d'analyser les besoins  
et de la rédaction des  
cahiers des charges.

### Organisé par

Achat en cours

## Achat de formation : de l'ingénierie de formation à la rédaction du cahier des charges

Amélioration du recueil des besoins réalisé par  
les établissements pour une amélioration de la  
qualité des cahiers des charges.

---

### Objectifs

Seront renseignés  
ultérieurement.

## Axe 2

### Soutenir les politiques RH des établissements

# AFR

#### Public

Personnel désigné  
par les établissements

#### Organisé par

Achat en cours.

#### Renseignements complémentaires

Analyse de besoins  
en cours

# Formation de référents FAD au sein des établissements

Sera renseigné ultérieurement.

---

#### Objectifs

Développer les connaissances  
des personnels concernés afin  
d'améliorer et d'accompagner  
le développement de  
formation à distance ou en  
blended learning.

## AFN

**Public**

Tout personnel en situation d'encadrement évaluateur, y compris personnel médical.

**Organisé par**

Capitan

**Durée**

21 heures

**Lieu et dates**

Saint-Gilles les Bains  
Établissement CHOR/  
EPSMR: 13 groupes de  
janvier à mars 2021.

Établissement CHU  
Réunion: 5 groupes de  
février à mars 2021.

Établissement GHER: 3  
groupes de mars à avril  
2021.

**Renseignements  
complémentaires**

La formation se déroule en 2 jours + 1 jour. Le troisième jour sera programmé après la réalisation des entretiens annuels de 2021.

## Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences

Depuis de nombreuses années, la DGOS incite les établissements de santé à mettre en œuvre une démarche métiers-compétences. L'un des piliers de cette démarche consiste à déployer les entretiens professionnels. Depuis 2015, la Fonction publique hospitalière est cependant la seule Fonction publique n'ayant pas remplacé l'entretien de notation par un entretien professionnel, ce qui renforce la notion de sens et d'engagement préalable à ce type de déploiement. La finalité de cette formation est de permettre aux encadrants d'incarner de

nouvelles postures. L'approche et les contenus pédagogiques vont expliciter comment initier et pérenniser l'apprentissage de ces nouvelles postures et pratiques managériales « au long cours », au vu du déploiement prochain des entretiens professionnels, mais surtout au vu du déploiement prévu l'année suivante. C'est en effet généralement la deuxième année de déploiement qui est la plus critique en matière de posture et de positionnement pour les encadrants, car les attentes des agents (et de la direction) sont plus fortes.

**Objectifs**

- Préparer ses entretiens professionnels et de formation.
- Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
- Fixer et présenter des objectifs SMART\*.
- S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel et de formation.
- Définir un plan de développement des compétences.
- Accompagner à la définition d'un projet professionnel.
- Renforcer postures et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
- Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

**Programme****JOUR 1**

- Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
- Préparer ses entretiens professionnels.

**JOUR 2**

- Fixer et présenter des objectifs SMART\*.
- S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel.
- Définir un plan de développement des compétences.
- Accompagner à la définition d'un projet professionnel.
- Synthèse et plans d'actions individuels.

**INTERSESSION**

Déploiement des entretiens professionnels. Suivi à distance du formateur.

**JOUR 3**

- Renforcer postures et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.
- Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

# AFN

**Public**  
Médecins.

**Organisé par**  
Grieps

**Durée**  
14 heures

**Lieu et dates**  
Seront précisés ultérieurement directement auprès de vos services de formation

## Renseignements complémentaires

**Modalités**  
La formation présentielle est complétée par un webinaire introductif et une plateforme documentaire.  
Dynamique d'apprentissage en s'appuyant sur :  
> Une articulation forte avec les situations de travail.  
> Échange et confrontation des points de vue.  
> Réinvestissement des acquisitions et des apprentissages.  
Trois temps de formation : identification et analyse de situations emblématiques rencontrées et partage des pratiques, éclairages théoriques et méthodologiques, et détermination des axes de progrès individuels.

**Financement Anfh sur les crédits mutualisés nationaux**

# PM - Accompagnement des compétences et des carrières

Les évolutions du contexte hospitalier tels la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession, la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes

et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent.  
Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

## Objectifs

- > Clarifier le contexte du secteur de la santé.
- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale.
- > Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle.
- > Élaborer un projet professionnel.
- > Élaborer un plan d'action.

## Programme

### JOUR 1

#### Contexte et évolution de la fonction médicale

##### MATIN

Clarifier le contexte du secteur de la santé :  
> Loi de modernisation du système de santé, loi HPST ;  
> politiques nationales, régionales et locale de Santé ;  
> dimensions stratégiques des enjeux.

##### APRÈS-MIDI

Appréhender les évolutions de la fonction médicale :  
> rôle et fonction du médecin ;  
> compétences fondamentales ;  
> définition de l'offre de service ;  
> évolution des pratiques au regard des besoins ;  
> comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :  
> évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux ;  
> analyse des besoins ;  
> concepts essentiels : compétences, carrière employabilité ;  
> outils ;  
> acteurs et personnes ressources.

### JOUR 2

#### Construire un projet professionnel et un plan d'action

##### MATIN

Élaborer un projet professionnel :  
> les temps du projet professionnel : se connaître ;  
> les contours du projet ;  
> la mise en place de son projet.

##### APRÈS-MIDI

Élaborer un plan d'action :  
> le plan d'action individuel ;  
> les objectifs poursuivis ;  
> les axes d'application.

# AFN

### Public

Médecins, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers.

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Lieu et dates

Seront précisés ultérieurement

### Renseignements complémentaires

#### Modalités pédagogiques

Approche résolument participative associant apports théoriques et pratiques pour favoriser la mise en application des connaissances.

- > Dispositif législatif ou le concept, assorti de commentaires, explications, analyses critiques.
- > Illustration à partir d'exemples issus de la pratique sanitaire, hospitalière et médicosociale.

#### Financement par l'Anfh sur les fonds mutualisés nationaux

# PM - Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

La mise en place des groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements.

Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution

hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions.

La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

## Objectifs

- > Acquérir des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.
- > Appréhender la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la gouvernance.
- > Raisonner en termes de territoire et non plus en termes de structures.
- > Appréhender les enjeux du décloisonnement ville-hôpital et l'ouverture des établissements sur l'extérieur.

## Programme

### JOUR 1

#### Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

##### MATIN

- > Introduction et accueil des participants.
- > La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local.

##### APRÈS-MIDI

- > La structuration des territoires.
- > La définition des niveaux de soins.
- > La problématique des coopérations public/privé.
- > L'exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT : filières de soins publiques, équipes médicales communes, pôles inter-établissements.
- > La responsabilité populationnelle.

### JOUR 2

#### Gouvernance hospitalière et GHT

##### MATIN

- > La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle et du chef de pôle dans l'organisation hospitalière.
- > Le rôle des chefs de service.
- > Le financement des hôpitaux.

##### APRÈS-MIDI

- > La mise en place des GHT : les fondamentaux.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- > Les impacts pour les médecins hospitaliers.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.
- > Conclusion et évaluation de la formation.



# AFN

### Public

Médecins.

### Organisé par

Grieps

### Durée

14 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Les 13 et 14 avril 2021

Lieu: Anfh Océan Indien.  
Saint-Gilles les Bains

### Renseignements complémentaires

#### Modalités pédagogiques

> Animation très interactive, mobilisant l'intelligence collective et s'appuyant sur les situations vécues, le partage et l'analyse des pratiques.

> Les apports théoriques et contextuels se feront dans le cadre d'une approche socioconstructiviste pour venir éclairer le contexte, l'expérience et les questionnements des professionnels.

> Un suivi post formation par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne qui sera mise à disposition pour les participants durant 3 à 6 mois.

> Prérequis: La formation s'appuie sur les projets en cours et peut également s'appuyer sur le témoignage et l'analyse d'un projet réalisé (appreciative inquiry). Les participants sont donc invités à réfléchir à un projet passé, en cours ou à venir qu'ils pourraient présenter au groupe.

**Financement Anfh sur les crédits mutualisés nationaux**

# PM - Construire un projet en équipe

Experts dans leur domaine, les médecins sont les acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT.

Les médecins doivent savoir élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe.

Il est donc essentiel pour eux d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser l'offre de soins.

Outre l'appréhension du cycle de vie d'un projet, son organisation et les techniques/outils de pilotage associés, la formation traitera du management des hommes pour faire en sorte que le projet soit une réussite. Elle proposera les clés pour assurer la qualité des interactions et rechercher l'adhésion et la motivation de chaque acteur d'un projet.

### Objectifs

- > Maîtriser la méthodologie et les outils de la conduite de projet.
- > Mobiliser les ressources et outils spécifiques au projet à réaliser.
- > Fédérer une équipe pluriprofessionnelle autour du projet.
- > Impliquer ses membres dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant l'expression et la créativité.
- > Adapter le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées.

### Programme

#### JOUR 1

#### Les fondamentaux du management de projet

##### MATIN

- > Les concepts et approches-clés de la démarche projet.
- > Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet.
- > Le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains).

##### APRÈS-MIDI

- > Le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur.
- > L'étude des impacts (gains et pertes).
- > L'adaptation des outils au contexte.
- > La fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents.
- > La gestion d'équipe au service du projet.

#### JOUR 2

#### Le pilotage de la démarche projet

##### MATIN

- > Le rôle du chef de projet.
- > Sa complexité et les qualités principales requises.
- > Les différents profils de chef de projet et leurs impacts: les styles de management.
- > La gestion de l'équipe projet: l'accompagnement participatif/La gestion des tensions et des erreurs/Les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs.
- > La communication tout au long du projet.

##### APRÈS-MIDI

- > Le pilotage du projet: indicateurs/réunions d'avancement/communication.
- > L'accompagnement au changement: comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers.
- > Planifier les actions de changement pour lever les résistances.

# AFN

### Public

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

### Organisé par

Dr. Laurent Giraud  
Associate Professor  
(Maître de conférences)  
in HR & Change  
management  
Head of the M2 IHRM  
Track Chair of the HRM  
SIG - British Academy of  
Toulouse School of  
Management (Toulouse 1  
Capitole University)

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 18 au 20 octobre 2021  
Groupe PM - Lieu: Anfh  
Océan Indien.  
Saint-Gilles les Bains

### Renseignements complémentaires

Modalités pédagogiques:

- > mises en situation, jeux de rôle et animation des ateliers participatifs;
- > décloisonnement entre les équipes, vertus de l'altérité et de l'humour, développement de la créativité et de la posture de leader;
- > coaching individualisé et retours sur les bonnes pratiques.

# PM - Gérer le changement et les équipes dans un contexte territorialisé (manager à l'échelle du GHT)

Sera renseigné ultérieurement.

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

##### Gestion du changement

Bases de la gestion du changement - outils pratiques et étapes de la gestion du changement - animation d'ateliers participatifs pour les participants pour préparer le changement (atelier métaphore, arbre à personnages...) - application de ces outils sur la mise en place du GHT dans l'unité/établissement de chaque participant - formalisation du kit « clés-en-main » de mise en place du GHT, via des outils collaboratifs.

#### JOUR 2

##### Gestion d'équipe pluri-professionnelle

Dynamique de groupe, prise de décision collective et leadership - auto-diagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style-culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité - identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT.

#### JOUR 3

##### Conclusions et plan d'action

Debriefing autour des problématiques individuelles sur la posture de leader - approfondissement des outils de gestion du changement - plan d'actions pour la mise en place du GHT dans l'unité/établissement de chaque participant - finalisation du kit de mise en place des équipes pluridisciplinaires en GHT.

# AFN

**Public**

Personnels médicaux.

**Organisé par**

Antidote Expertise

**Durée**

14 heures

**Lieu et dates**

Seront précisés ultérieurement directement auprès de vos services de formation

**Renseignements complémentaires**

Modalités pédagogiques :

- > apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama;
- > tests (positionnement & autodiagnostic);
- > technique post-it;
- > études de cas notamment à partir de documents vidéos;
- > exercices de communication en binôme ou trinôme;
- > partage de pratiques;
- > fiche de mémorisation;
- > élaboration d'une carte conceptuelle.

**Financement Anfh sur les crédits mutualisés nationaux (AFN Médecins)**

# PM - Vie professionnelle en équipe hospitalière

Les personnels médicaux ont un rôle fondamental à jouer dans les équipes hospitalières pour contribuer à donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien au sein de l'équipe pour la qualité de vie au travail de chacun. Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils

managériaux pour communiquer efficacement entre professionnels, activer les leviers de la motivation des équipes, conduire un projet participatif pour le service, gérer des conflits ou encore soutenir des professionnels notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins ou de tensions avec les usagers.

**Objectifs**

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- > Mobiliser des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel.
- > Stimuler la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et règles et la reconnaissance au travail.
- > Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > Utiliser des techniques de gestion de conflit et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

**Programme****JOUR 1****MATIN****La dynamique d'une équipe hospitalière**

- > Lien de la qualité du collectif de travail avec la Qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins.
- > Définition et étapes de maturation d'une équipe - impacts des spécificités d'une équipe hospitalière.
- > Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT - leadership et intelligence émotionnelle et sociale - mécanisme de communication et freins - attitudes de Porter et techniques de communication.

**APRÈS-MIDI****Stimulation de la motivation individuelle et collective**

- > Théories de la motivation au travail - sources et leviers - lien compétences/performance.
- > Reconnaissance au travail et feedback efficace.
- > Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs - Place de l'éthique, du Développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques.

**JOUR 2****MATIN****Mobilisation autour du projet de service**

- > Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou SMART) - lien avec les besoins de santé - rôle de l'équipe médicale/paramédicale.
- > Conduite de projet selon l'approche QVT : stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe - expérimentation, innovation et « droit à l'erreur » - démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

**APRÈS-MIDI****Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe**

- > Décryptage des conflits au travail - clarification des malentendus et communication assertive - techniques d'arbitrage, négociation et médiation - focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur.
- > Cohérence et soutien au sein de l'équipe.

# AFN

Organisé par  
INFIPP SCOP

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2021

Groupe 1 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

#### Groupe 2

7 juin 2021

Groupe 1 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

#### Groupe 3

Du 3 au 8 juin 2021

Groupe 2 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

#### Groupe 4

8 juin 2021

Groupe 2 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

# Violences sexistes et sexuelles au travail

La vie professionnelle, et en l'occurrence au sein de la Fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexistes et sexuelles.

En 2014, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en France 20% des femmes actives, soit 1 femme sur 5, indiquent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes.

Selon l'enquête Virage de l'INED (Institut national d'études démographiques), 128 000

femmes sont victimes de violences sexuelles sur leur lieu de travail chaque année.

Les violences sexuelles seraient subies à 22% sur le lieu de travail.

D'autre part ces études nous montrent un écart important entre les faits (harcèlement, agressions sexuelles, viols, etc.) et les signalements auprès des encadrants supérieurs et de proximité et des responsables ressources humaines (RH).

Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces personnels à repérer, prendre en charge et orienter les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

## Objectifs

Repérer, prendre en charge et orienter les victimes.

## Programme

### JOUR 1

Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux - le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles - éventail des sanctions encourues par les « agresseurs » - l'alternative de l'hospitalisation à domicile - psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur.

### JOUR 2

Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psycho traumatisme, conséquences psychologiques et somatiques - comportements face aux violences sexistes et sexuelles - repérages des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle.

### JOUR 3

Validation des acquis des jours précédents - construction d'un « livret de ressources » - mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation.

3

**Accompagner  
la dynamique  
territoriale  
des établisse-  
ments et des  
équipes**



# AFN

### Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif.

### Organisé par

Antidote Expertise

### Durée

14 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Les 19 et 20 avril 2021

Groupe 1 - Lieu : Anfh Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 2

Les 21 et 22 avril 2021

Groupe 2 - Lieu : Anfh Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

### Renseignements complémentaires

#### Modalités pédagogiques :

- > apports-cognitifs synthétiques appuyés par diaporama ;
- > autodiagnostic et appropriation d'outils ;
- > exercices en sous-groupes de réalisation d'outils pour sensibiliser les aidants ;
- > études de cas, notamment via la vidéo et mises en situation ;
- > jeux pédagogiques ;
- > partage de pratiques.

# Accompagner les aidants

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

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Rôles et caractéristiques de l'aidant

- > Enjeux de soutien des proches aidants.
- > Besoins exprimés Rôles et types d'aide apportée. Facteurs de risques et comorbidités/rôle de proche aidant.
- > Retentissement de la charge physique et psychique ressentie.
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.
- > Signaux d'alerte de souffrance.
- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation.
- > Causes et nature de la souffrance des aidants.
- > Outils de repérage.

#### Promotion de la santé de l'aidant

- > Suivi médical de l'aidant.
- > Développer son hygiène de vie (alimentation, activité physique, sommeil...) adaptée à un accompagnement au long cours.
- > Mieux gérer son stress.
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

#### Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide

- > Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
- > Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute - entretien des liens sociaux.
- > Activités pour se ressourcer - formations et information - droits et facilités pour les aidants salariés.

# AFN

### Public

Personnel médical,  
paramédical et social des  
établissements sanitaires  
et médico-sociaux.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 25 au 27 mai 2021  
Groupe 1 - Le lieu sera  
communiqué  
ultérieurement.

#### Groupe 2

28 mai 2021  
Groupe 2 - Le lieu sera  
communiqué  
ultérieurement.

#### Groupe 3

Les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2021  
Groupe 3 - le lieu sera  
communiqué  
ultérieurement.

### Renseignements complémentaires

- > Mise à disposition  
d'une plateforme  
interactive (avec des  
ressources, des quizz,  
un forum d'échange)
- > Animation de la  
formation en  
complémentarité entre  
médecins et autres  
professionnels du soin
- > Des méthodes variées:  
apports théoriques,  
quizz, études de cas  
concrets, vidéos, ateliers  
et démonstrations via  
des outils amenés par  
les intervenants

# Adultes autistes : accueillir - accompagner - soigner

L'accompagnement des personnes en situation  
d'autisme est une priorité. Les recommanda-  
tions de bonnes pratiques 2018 et le 4<sup>e</sup> plan  
autisme en sont les outils et instruments.  
L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune  
ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie,  
qui varie en fonction de la sévérité de ses  
symptômes, de son âge, de son développement,

de son environnement et de son accompagne-  
ment. Une meilleure connaissance de l'autisme  
et des possibilités d'actions dans la prise en  
charge permettra aux professionnels de lever  
leurs craintes, et de favoriser l'autonomie  
et la qualité de vie des personnes adultes  
en situation d'autisme. Tel est l'objet de cette  
formation.

### Objectifs

- > Définir l'autisme,  
ses particularités et  
les comorbidités.
- > Améliorer les pratiques  
d'accueil, d'accompagnement  
et de soins d'un adulte atteint  
d'autisme au regard des  
recommandations de bonnes  
pratiques de l'ANESM et de la  
HAS.
- > Établir une communication  
adaptée.
- > Identifier les dispositifs  
alternatifs pour le diagnostic  
(télé médecine), le soin (HAD)  
et repérer les consultations de  
soins dédiées existantes sur  
son territoire.
- > Utiliser les outils favorisant  
la continuité du parcours de  
soins dans le cadre de la  
coopération et coordination  
entre sanitaire et médico-  
social.

### Programme

#### JOUR 1

- > L'autisme : définition,  
historique, épidémiologie,  
particularités cognitives, suivi  
somatique.
- > Les facteurs de  
co-morbidités.
- > Les spécificités  
de l'autisme adulte.
- > Les outils du diagnostic.
- > Focus sur les difficultés  
d'évaluation de l'autisme  
à l'âge adulte.
- > Les outils et modalités de  
prise en charge alternatifs.

#### JOUR 2

- > Co-construction du projet  
personnalisé.
- > La place des familles/des  
aidants et l'alliance thérapeu-  
tique.
- > Les programmes  
d'intervention et méthodes  
d'accompagnement.

#### JOUR 3

- > Établir une communication  
adaptée.
- > Prévenir et gérer les  
« comportements-problèmes ».
- > Connaître et organiser  
les ressources et dispositifs  
existants pour favoriser  
la continuité des soins.

# AFN

### Public

Tout personnel médical et paramédical intervenant auprès des personnes âgées hospitalisées.

### Organisé par

Grieps

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 19 au 21 mai 2021  
Groupe 1 CHOR - Lieu:  
Anfh Océan Indien.  
Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 2

Du 25 au 27 mai 2021  
Groupe 2 GHER - Lieu:  
Saint-Benoît

# Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

Plan de formation partagé du GHT Réunion.

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

- > Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement.
- > S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité.
- > Adopter une approche soignante appropriée.

#### JOUR 2

- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées.
- > Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante.

#### JOUR 3

- > Optimiser les parcours intra hospitaliers.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.



# AFR

### Public

Infirmiers - podologues  
en priorité.

### Organisé par

EFORS

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 26 au 28 mai 2021

Le lieu sera communiqué  
ultérieurement.

#### Groupe 2

Du 31 mai au 2 juin 2021

Le lieu sera communiqué  
ultérieurement.

#### Groupe 3

Du 25 au 27 août 2021

Le lieu sera communiqué  
ultérieurement.

#### Groupe 4

Du 30 août au 1<sup>er</sup>  
septembre 2021

Lieu: CH Mayotte  
Mamoudzou

### Renseignements complémentaires

Trois groupes se  
réuniront à La Réunion et  
1 groupe à Mayotte

# Cicatrisation des plaies chroniques et complexes

Accompagnement

**Projet médical et de soins partagé**

### Objectifs

- > Appréhender le fonctionnement de la peau, la physiopathologie des plaies et déterminer les principes de cicatrisation.
- > Distinguer, caractériser et utiliser les différents pansements en fonction du type de plaie.
- > Procéder à la détersion des plaies.
- > Prendre en charge les différents types de plaies en s'adaptant aux spécificités du patient.
- > Identifier les particularités du pied diabétique et procéder à une prise en soin pertinente et adaptée.
- > Prendre en compte la douleur et travailler en équipe pluridisciplinaire.
- > Procéder au bilan clinique.
- > Définir et mettre en œuvre son rôle éducatif auprès du patient.
- > Déterminer les axes d'amélioration des pratiques professionnelles.

### Programme

#### Éléments de programme

- > Fonctionnement de la peau - les plaies - la cicatrisation normale.
- > Les pansements de la cicatrisation.
- > La détersion des plaies: aspect - particularité - objectifs des interventions - étapes de soins - la détersion.
- > Prise en charge des différentes plaies.
- > Les particularités du pied diabétique: éléments cliniques - les soins des plaies.
- > La douleur: sensibilité - gestes techniques - intégration dans la prise en charge.
- > Continuité et transmissions ciblées: dossier patient - transmissions ciblées - suivi et évaluation.
- > Protocole: règles de bonnes pratiques - fiche de suivi des plaies.
- > Travail en équipe: rôle des différents opérateurs - la coordination - prescription et rôle de l'IDE.
- > Bilan clinique et rôle éducatif auprès du patient.
- > Évaluation des connaissances et remédiation.

## AFR

**Public**

Assistants médico-administratifs branche secrétariat médical nommés depuis moins de 5 ans en priorité.

**Organisé par**

Compétences PI

**Durée**

140 heures

**Lieu et dates**

Le lieu sera communiqué ultérieurement

**Groupe 1**

Du 22 mars  
au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
Groupe Réunion

**Renseignements complémentaires**

Durée : 15 journées de formation auxquelles s'ajouteront pour les stagiaires 5 jours de stage pratique.

# Formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs branche secrétariat médical

Projet stratégique régional -  
Plan de formation partagé du GHT Réunion.

**Objectifs**

Conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical relevant de la Fonction publique hospitalière :

- > apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient ;
- > donner aux stagiaires des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations ;
- > fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

**MODULE 1**

*Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social*

**Public**

Assistants médico-administratifs branche Secrétariat médical nommés depuis moins de 5 ans en priorité.

42 heures

**MODULE 2**

*Les spécificités du secrétariat médical en hôpital*

**Public**

Assistants médico-administratifs branche Secrétariat médical nommés depuis moins de 5 ans en priorité.

63 heures

**MODULE 3**

*Stage « sur le terrain » dans un secrétariat médical différent de celui d'affectation*

**Public**

Assistants médico-administratifs branche Secrétariat médical nommés depuis moins de 5 ans en priorité.

35 heures

## AFR

**Public**

IBODE, IDE faisant  
fonction d'IBODE.

**Organisé par**

SAS KYREL

**Durée**

7 heures

**Lieu et dates**

8 groupes inter-  
établissements du 1<sup>er</sup>  
mars au 19 mai 2021,  
organisés en 3 heures  
à distance (individuel)  
et 4 heures en classe  
virtuelle (collectif)

**Renseignements  
complémentaires**

Prérequis:  
pour s'inscrire à la  
formation, les personnels  
concernés devront être  
à jour de leur formation  
«Radioprotection des  
travailleurs».  
Sanction de la formation:  
délivrance d'une  
attestation individuelle  
(profession ou domaine)  
au professionnel qui a  
satisfait à l'évaluation des  
acquis (connaissances et  
compétences attendues)  
à l'issue de la formation.  
Cette attestation est  
valable 7 ans.

# Formation des personnels à la radioprotection des personnes exposées aux rayonnements ionisants à des fins médicales

Cadre réglementaire : Décision n° 2017-DC-0585  
de l'Autorité de sûreté nucléaire du 14 mars  
2017 relative à la formation continue des  
professionnels à la radioprotection des  
personnes exposées aux rayonnements  
ionisants à des fins médicales,  
Décision n° 2019-DC-0669 de l'Autorité de  
sûreté nucléaire du 11 juin 2019 modifiant la

décision n° 2017-DC-0585 du 14 mars 2017  
relative à la formation continue des profession-  
nels à la radioprotection des personnes  
exposées aux rayonnements ionisants à des fins  
médicales.  
Guide pratique professionnel de formation  
continue à la radioprotection des personnes  
exposées à des fins médicales.

**Objectifs**

À l'issue de la formation, les  
professionnels doivent être  
capables :

- de reconnaître les compo-  
sants des risques inhérents  
aux rayonnements ionisants  
dans le domaine médical ;
- d'appliquer la  
réglementation ;
- de mettre en œuvre de façon  
opérationnelle le principe de  
justification des expositions  
(objectif n°3) ;
- de mettre en œuvre de façon  
opérationnelle le principe  
d'optimisation des doses  
reçues par les personnes  
exposées ;
- d'analyser leur pratique  
professionnelle sous l'angle  
de la gestion des risques  
inhérents aux rayonnements  
ionisants, de la justification  
des expositions et de l'optimi-  
sation des doses à délivrer  
pour améliorer la radioprotéc-  
tion des personnes exposées ;
- d'informer la personne  
exposée afin qu'elle puisse  
devenir actrice de sa radiopro-  
tection.

**Programme**

La formation continue des  
professionnels de santé à la  
radioprotection des patients  
a pour finalité de maintenir  
et de développer une culture  
de radioprotection afin  
de renforcer la sécurité des  
patients exposés aux rayonne-  
ments ionisants à des fins de  
diagnostic ou de thérapie.  
Elle doit permettre une  
déclinaison opérationnelle  
et continue, par les différents  
acteurs, des principes de  
justification des expositions  
aux rayonnements ionisants et  
d'optimisation de la radiopro-  
tection des patients, et le cas  
échéant, par incidence, celle  
des équipes soignantes,  
ces acteurs s'étant appropriés  
le sens de ces principes et  
en maîtrisant le savoir-faire.  
La formation est réalisée en  
Blended Learning (4 heures à  
distance et 3 heures en classe  
virtuelle) ou en présentiel.

# AFR

### Public

Membres des structures des soins palliatifs : médecins, infirmiers, psychologues. Et toute personne ayant une fonction de formateur dans le champ des soins palliatifs.

### Organisé par

Véronique Blanchet -  
Médecin en unité mobile  
et universitaire

### Durée

35 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 10 au 16 mars 2021  
Le lieu sera communiqué  
ultérieurement.

# Formation formateur en soins palliatifs

Sera renseigné ultérieurement.

### Objectifs

L'objectif général est d'améliorer la qualité des prestations de formation des équipes mobiles de soins palliatifs et par conséquent l'efficacité de la transmission des soins dits « palliatifs » pour améliorer la prise en charge des malades en fin de vie.

Il s'agit également de créer une dynamique de réflexion et de recherche entre les différents professionnels pour enrichir leurs contenus et leurs méthodes pédagogiques.

- > Savoir structurer ses interventions en fonction des objectifs pédagogiques visés, objectif par objectif et en fonction du public.
- > Choisir les démarches adaptées aux objectifs visés ; choisir les méthodes et outils pédagogiques.
- > Utiliser les auxiliaires pédagogiques : paper-board, rétroprojecteur, diaporama, vidéo etc.
- > Connaître les règles permettant l'élaboration de supports pédagogiques.
- > Construire, mettre en œuvre, animer une session de formation.

### Programme

- > La construction du projet.
- > L'accueil des participants.
- > L'ingénierie pédagogique.
- > La construction de la formation.
- > Construire le projet.
- > L'animation.
- > La spécificité du champ des soins palliatifs.
- > L'évaluation.
- > L'éthique de la formation.
- > Les aspects réglementaires.

# AFR

**Public**

Personnel des établissements hospitaliers remplissant les conditions définies dans l'arrêté du 2 mai 2005.

**Organisé par**

Institut Aero Formation/  
Camas Formation

**Durée**

35 heures

**Renseignements complémentaires**

Les groupes seront programmés en fonction du résultat du recensement des besoins en cours auprès des établissements

# Formation SSIAP 1: agent de sécurité

Plan de formation partagé.

**Contexte**

Conforme au cadre réglementaire:  
Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur et ses annexes – version consolidée.

**Programme****MODULE 1**

*Agent de sécurité: SSIAP 1 - formation initiale*

**Objectifs**

Préparer les candidats à l'examen d'agent de Services de sécurité incendie et assistance à personnes (SSIAP 1) conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
> copie carte d'identité;  
> copie carte vitale;  
> copie carte SST valide;  
> 2 photos d'identité;  
> certificat médical.

**MODULE 2**

*Agent de sécurité: SSIAP 1 recyclage*

**Public**

Prérequis: être titulaire du SSIAP 1 en cours de validité, de la carte de Sauveteur secourisme du travail (SST), avoir travaillé 1607 heures en tant que SSIAP 1 au cours des 36 derniers mois.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 1 en cours de validité de maintenir et d'actualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
> copie carte d'identité;  
> copie carte vitale;  
> copie carte SST valide;  
> 2 photos d'identité;  
> copie diplôme SSIAP 1;  
> copie attestation « remise à niveau » ou « recyclage » SSIAP 1 (si effectué);  
> certificat médical.

14 heures

**MODULE 3**

*Agent de sécurité: SSIAP 1 remise à niveau*

**Public**

Prérequis: être titulaire du SSIAP 1, de la carte de Sauveteur secourisme du travail (SST), avoir travaillé 1607 heures en tant que SSIAP 1 au cours des 36 derniers mois.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 1 de réactualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
> copie carte d'identité;  
> copie carte vitale;  
> copie carte SST valide;  
> 2 photos d'identité;  
> copie diplôme SSIAP 1;  
> copie attestation « remise à niveau » ou « recyclage » SSIAP 1 (si effectué);  
> certificat médical.

21 heures

## AFR

**Public**

Personnels des établissements hospitaliers remplissant les conditions définies dans l'arrêté du 2 mai 2005.

**Organisé par**

Institut Aero Formation/  
Camas Formation

**Durée**

35 heures

**Renseignements complémentaires**

Les groupes seront programmés en fonction du résultat du recensement des besoins en cours auprès des établissements

# Formation SSIAP 2: chef d'équipe de sécurité

Plan de formation partagé.

**Contexte**

Conforme au cadre réglementaire : Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur et ses annexes – version consolidée.

**Programme****MODULE 1**

*Chef d'équipe de sécurité: SSIAP 2 - formation initiale*

**Public**

Prérequis: être titulaire du SSIAP 1 en cours de validité, d'un brevet de secourisme de moins de 2 ans, avoir travaillé 1607 h en tant que SSIAP 1 au cours des 24 derniers mois.

**Objectifs**

Préparer les candidats à l'examen de chef d'équipe de sécurité (SSIAP 2) conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
 > copie Carte d'identité;  
 > copie carte vitale;  
 > copie diplôme SSIAP 1;  
 > attestation remise à niveau ou recyclage SSIAP 1;

> attestation employeur justifiant de l'exercice d'agent de sécurité incendie pendant 1607 heures sur 24 mois;  
 > copie carte SST valide;  
 > 2 photos d'identité;  
 > certificat médical.

**MODULE 2**

*Chef d'équipe de sécurité: SSIAP 2 - recyclage*

**Public**

Prérequis: être titulaire du SSIAP 2 en cours de validité, de la carte de Sauveteur secourisme du travail (SST), avoir travaillé 1607 heures en tant que SSIAP 1 au cours des 24 derniers mois.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 2 en cours de validité de maintenir et d'actualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
 > copie Carte d'identité;  
 > copie carte vitale;  
 > copie carte SST valide;  
 > 2 photos d'identité;  
 > copie diplôme SSIAP 1 et diplôme SSIAP 2;  
 > copie attestation « remise à niveau » ou « recyclage »; SSIAP1 et SSIAP 2 (si effectué);

> attestation employeur justifiant l'exercice d'agent de sécurité incendie pendant 1607 heures sur 24 mois;  
 > certificat médical.  
 14 heures

**MODULE 3**

*Chef d'équipe de sécurité: SSIAP 2 - remise à niveau*

**Public**

Prérequis: être titulaire du SSIAP 1 et du SSIAP 2, de la carte de Sauveteur secourisme du travail (SST), justifier de son activité de chef de service de sécurité incendie.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 2 de réactualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**Pièces à fournir**

Constitution du dossier d'inscription:  
 > copie carte d'identité;  
 > copie carte vitale;  
 > copie carte SST valide;  
 > 2 photos d'identité;  
 > copie diplôme SSIAP 1 et diplôme SSIAP 2;  
 > copie attestation « remise à niveau » ou « recyclage » SSIAP1 et SSIAP 2 (si effectué);  
 > attestation employeur justifiant l'exercice d'agent de sécurité incendie pendant 1607 heures sur 24 mois;  
 > certificat médical.  
 21 heures

# AFR

**Public**

Personnels des établissements hospitaliers remplissant les conditions définies dans l'arrêté du 2 mai 2005.

**Organisé par**

Institut Aero Formation/  
Camas Formation

**Durée**

35 heures

**Renseignements complémentaires**

Inscription individuelle.  
Constitution du dossier : consulter votre établissement pour la liste des pièces à fournir

# Formation SSIAP 3 : chef de service de sécurité Incendie

Plan de formation partagé.

**Programme****MODULE 1**

*Formation initiale*

**Public**

Prérequis : respect des dispositions de l'article 6-1 de l'arrêté du 2 mai 2005 dont par exemple : diplôme de niveau 4 minimum (ou validation des acquis de l'expérience) ou diplôme d'ERP 2 ou d'IGH 2 avec 3 ans d'expérience dans la fonction ou SSIAP 2 avec 3 ans d'expérience dans la fonction.

**Objectifs**

Préparer les candidats à l'examen de chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3) conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

**MODULE 2**

*Recyclage*

**Public**

Prérequis : être titulaire des diplômes SSIAP, d'une équivalence ou des diplômes « ERP » et « IGH » niveaux 1 à 3, ou des décisions de reconnaissance de qualification professionnelle délivrées par le ministre de l'intérieur en application des articles 3-1 à 3-3 ; détenir une qualification de secourisme en cours de validité ; un certificat médical de moins de 3 mois pour le personnel n'exerçant pas une fonction dans un service de sécurité incendie.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 2 en cours de validité de maintenir et d'actualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

14 heures

**MODULE 3**

*Remise à niveau*

**Public**

Prérequis : être titulaire des diplômes SSIAP, d'une équivalence ou des diplômes « ERP » et « IGH » niveaux 1 à 3 ou des décisions de reconnaissance de qualification professionnelle délivrées par le ministre de l'intérieur en application des articles 3-1 à 3-3 ; détenir une qualification de secourisme en cours de validité ; un certificat médical de moins de 3 mois pour le personnel n'exerçant pas une fonction dans un service de sécurité incendie.

**Objectifs**

Permettre aux personnes titulaires d'un SSIAP 3 de réactualiser leurs connaissances conformément à l'annexe II du décret du 2 mai 2005 modifié.

21 heures

## AFR

## Public

Tout personnel  
d'encadrement.

## Organisé par

KPMG

## Durée

Module 1: 14 heures

Module 2: 14 heures

## Lieu et dates

## Groupe 1

Du 16 au 19 février 2021

Groupe 1 - Le lieu sera  
communiqué  
ultérieurement.

## Groupe 2

Du 23 au 26 février 2021

Groupe 2.

Handicap en milieu professionnel:  
le rôle de l'encadrant

Les établissements de la Fonction publique hospitalière sont régulièrement confrontés aux conséquences que des troubles de la santé et de handicap peuvent entraîner en milieu de travail. Le cadre de proximité joue un rôle déterminant dans la prévention des inaptitudes, la prise en compte des travailleurs en situation de handicap et la mise en œuvre de la politique

d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette mission nécessite l'usage d'un langage commun, la structuration des rôles et des procédures en interne pour coordonner les différents acteurs et le dépassement des stéréotypes afin de mettre en place des solutions de maintien dans l'emploi pertinentes et pérennes.

## Programme

## MODULE 1

*Handicap et non-discrimination*

## Objectifs

- > Identifier les obligations de l'employeur et les responsabilités du cadre de proximité en matière de prévention des risques, handicap et de maintien dans l'emploi.
- > Se familiariser avec la notion de restriction, d'inaptitude.
- > Connaître les circuits applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.
- > Identifier les acteurs de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.
- > Déterminer le rôle et la place de chacun dans la démarche.
- > Intégrer la notion d'handicap dans le rôle du manager.
- > Évaluer l'impact du handicap pour accompagner la personne.
- > Travailler sur les stéréotypes.

## Programme

- > Clarifier les notions essentielles.
- > Comprendre les liens entre inaptitude et handicap.
- > Enjeux du maintien dans l'emploi et obligations de l'employeur en matière de prévention des risques et du handicap.

- > Connaître les circuits applicables en cas d'inaptitude temporaire ou définitive.
- > Identifier les acteurs internes de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.
- > Identifier les acteurs et partenaires externes de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi.
- > Appréhender le rôle du cadre dans la prise en compte du handicap et le maintien dans l'emploi.
- > Comprendre l'impact des stéréotypes sur les comportements.
- > Manager la diversité en milieu professionnel.

## MODULE 2

*Manager une personne en situation de handicap*

## Objectifs

- > Prendre en compte la dimension psychologique pour mieux comprendre les réactions de l'agent.
- > Être « force de proposition » dans les actions à mettre en place.
- > Organiser la prise de poste de l'agent.
- > Suivre l'intégration des agents.

- > Valoriser et développer les compétences du collaborateur en prenant en compte son handicap et ses difficultés.

## Programme

- > Appréhender le point de vue de l'agent face à sa situation de handicap.
- > Prendre en compte la dimension psychologique pour mieux comprendre les réactions de l'agent.
- > Identifier les leviers pour favoriser la motivation de l'agent.
- > Organiser la prise de poste de l'agent en situation de handicap ou de maintien dans l'emploi.
- > Sensibiliser le collectif de travail sur le handicap.
- > Suivre l'intégration des agents.
- > Présenter l'avancement de la réflexion au sein de sa structure.
- > Comprendre le rôle du manager dans la prévention des situations de handicap et d'inaptitude.
- > Détecter les postes et les situations à risque.
- > Mobiliser la gestion des compétences comme levier pour le maintien dans l'emploi.



# AFN

### Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (accueil, facturation, recouvrement).

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
21 heures

**Lieu et dates**  
**Groupe 1**

Du 16 au 20 avril 2021  
Groupe 1 - CHU Réunion  
Le lieu sera communiqué ultérieurement.

**Groupe 2**

Du 21 au 23 avril 2021  
Groupe 2 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

**Groupe 3**

Du 26 au 28 avril 2021  
Groupe 3 - CHU Réunion  
Lieu: Anfh Océan Indien.  
Saint-Gilles les Bains

**Renseignements complémentaires**

Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèse

# Les incontournables de la chaîne AFR (accueil, facturation, recouvrement)

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique. Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients.

Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers. La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

### Objectifs

- > Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.
- > Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.
- > Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

### Programme

#### JOUR 1

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Le processus de facturation des soins et hors soins.
- > Les problématiques liées au vieillissement.

#### JOUR 2

#### Appréhender l'activité d'admission

- > Les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Les activités de l'admission : la couverture sociale.

#### JOUR 3

#### Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

#### Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Les activités de facturation et de recouvrement.
- > Le programme SIMPHONIE.

# AFN

### Public

Tout personnel médical,  
paramédical, social.

### Organisé par

Grieps

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 20 au 22 septembre  
2021

Groupe 1 - Lieu : Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 2

Du 27 au 29 septembre  
2021

Groupe 2 - Lieu : Centre  
Hospitalier de Mayotte.

Mamoudzou

### Renseignements

#### complémentaires

Modalités pédagogiques:

- > élaboration carte  
mentale;
- > apports théoriques  
et conceptuels;
- > travaux de groupe;
- > analyse de données;
- > lecture de tableaux  
cliniques;
- > analyse de situations;
- > exercices de  
simulation;
- > expérimentation  
d'une mise en œuvre  
d'une démarche de soin  
coordonnée.

# Précarité et rupture des parcours de soins

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constante pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation

du parcours de soin des personnes en situation de précarité.

À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

## Objectifs

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

## Programme

### En amont : webinaire - parcours de soins coordonné, de quoi s'agit-il ?

- > Appréhender ce que sont les parcours.
- > Identifier les freins à la constitution des parcours.
- > Cerner les différentes modalités de travail dans le cadre d'un parcours de soin.

### JOUR 1

#### La précarité - De quoi parlons nous ?

- > Appréhender ce qu'est la précarité.
- > Identifier les facteurs et déterminants de précarité.
- > Mesurer les effets de la précarité.

### JOUR 2

#### Les démarches de prise en charge des situations de précarité

- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Proposer une démarche de prise en soin adaptée à la situation de précarité.
- > Appréhender le cœur de la démarche de soin.

### JOUR 3

#### L'élaboration d'un parcours de soin coordonné

- > Identifier les acteurs de la prise en soin des personnes en situation de précarité.
- > Améliorer ses pratiques de prise en soin.

### SUIVI POST FORMATION

- > Accompagnement du suivi du plan d'action.

## AFR

**Public**

Aides-soignants, infirmiers, tout professionnel concerné dans le cadre de sa pratique.

**Organisé par**

Antidote Expertise

**Durée**

21 heures

**Lieu et dates****Groupe 1**

Du 17 au 19 novembre 2021

Groupe 1 - Lieu: Anfh Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

**Groupe 2**

Du 22 au 24 novembre 2021

Groupe 2 - Lieu: Anfh Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

**Renseignements complémentaires**

Techniques et outils utilisés:

- > apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama;
- > photo langage;
- > mises en situation - analyses de pratiques;
- > exercices individuels en sous-groupes de production et d'application;
- > études de cas concrets;
- > réalisation de saynètes théâtrales.

## Prévention des conduites addictives

Les conduites addictives constituent un problème important de santé publique et les personnels soignants se trouvent souvent démunis pour aborder la question des addictions avec les patients hospitalisés et proposer une démarche de soin adaptée. Cette formation

devra permettre aux participants d'actualiser leurs connaissances dans ce domaine.

Ils apprendront également à savoir repérer, évaluer et proposer une démarche de soin adaptée à ce type de patients en équipe pluridisciplinaire et en lien avec le réseau local.

**Objectifs**

- > Connaître et comprendre les conduites addictives et cerner leur impact sur la personne.
- > Actualiser ses connaissances législatives et cliniques sur les addictions aux produits.
- > Connaître les modalités thérapeutiques existantes et cerner la place des différents acteurs dans la prise en charge afin de proposer une démarche de soin adaptée à chaque patient.
- > Savoir repérer et aborder la question des conduites addictives et développer des aptitudes à la relation d'aide avec le patient.
- > Savoir conduire un entretien et construire un projet d'accompagnement adapté au patient en s'appuyant sur les ressources internes et externes disponibles.
- > Participer à la prévention des conduites addictives en sensibilisant les équipes à cette problématique par le biais de saynètes théâtrales.

**Programme**

- > Confronter ses représentations aux données actuelles concernant les conduites addictives et leur évolution.
- > Le concept d'addiction et ses différentes formes.
- > Les mécanismes de l'addiction et leurs diversités.
- > Le processus de dépendance aux produits et la perte d'autonomie induite.
- > Les addictions aux produits : législation et connaissances cliniques/toxicomanie/alcoolologie/tabacologie.
- > Les différentes modalités de prise en charge des patients présentant des conduites addictives, les différentes structures et le travail en réseau.
- > La prise en charge du patient présentant des conduites addictives en centre hospitalier.
- > Les différents signes de consommation et les critères diagnostiques d'addiction à une substance.
- > Les outils permettant de dépister, dialoguer et mener une réflexion plus large sur la consommation en vue d'une orientation si nécessaire.
- > La conduite d'entretien.
- > Intervention brève et entretien motivationnel.
- > La relation au patient : savoir engager le dialogue sur les conduites addictives avec le patient.
- > Savoir relier le travail engagé avec les autres professionnels de l'équipe et avec un réseau de correspondants extérieurs.
- > Sensibiliser le reste de l'équipe à l'importance d'aborder la problématique des addictions avec les patients par le biais de saynètes théâtrales.

# AFR

### Public

Tout professionnel amené à intervenir auprès des patients victimes d'un AVC et de leur famille.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 24 au 26 mars 2021

Groupe 1 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 2

Du 29 au 31 mars 2021

Groupe 2 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

# Prise en charge d'un patient victime d'un accident vasculaire cérébral (AVC)

Accompagnement du Projet médical  
et de soins partagé.

### Objectifs

- > Actualiser les connaissances des participants concernant l'accident vasculaire cérébral et ses conséquences.
- > Connaître les moyens diagnostics et thérapeutiques à disposition.
- > Maîtriser les différentes étapes de la prise en charge en équipe pluridisciplinaire (évaluation de la dépendance du patient, prise en charge physique, psychologique...).
- > Développer un plan d'action visant à permettre au patient de gagner en autonomie.
- > Communiquer et accompagner les familles.

### Programme

#### JOUR 1

- > Analyser les pratiques professionnelles relatives à la prise en charge de l'AVC dans les services et établissements représentés.
- > Actualisation des connaissances concernant l'accident vasculaire cérébral et ses conséquences.
- > Les moyens de diagnostic et thérapeutiques à disposition.

#### JOUR 2

- > Les différentes étapes de la prise en charge en équipe pluridisciplinaire.

#### JOUR 3

- > Communiquer et accompagner les familles.
- > Développer un plan d'action visant à permettre au patient de gagner en autonomie.

## AFN

## Public

Tous professionnels  
des EHPAD et USLD.

## Organisé par

AFAR

## Durée

21 heures

## Lieu et dates

## Groupe 1

Du 7 au 9 juin 2021  
Groupe 1 - Lieu: Groupe  
hospitalier Est Réunion.  
Saint-Benoît

## Groupe 2

Du 10 au 14 juin 2021  
Groupe 2 - Le lieu sera  
précisé ultérieurement.

Renseignements  
complémentaires

Méthodes

pédagogiques:

- > apports cognitifs  
délivrés en utilisant  
une pédagogie inversée  
selon Montessori;
- > méthode HAS de la  
simulation en santé  
(filmée ou non);
- > analyse des pratiques  
professionnelles: mise  
en situation.

Supports:

- > DVD de l'AFAR «Ajuster  
le contact avec les  
personnes âgées»;
- > films d'animation de  
l'AFAR d'une durée de 60  
à 120 secondes (granules  
pédagogiques);
- > fiches pédagogiques,  
livret d'activités, annexes  
pédagogiques en ligne.

## Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées

Le contexte des EHPAD et des USLD est une situation de tension associant de multiples souffrances. Les soignants se plaignent de manque de moyens humains et matériels, et les familles d'une baisse de la qualité des soins. Les privations de liberté d'aller et venir sont soulignées. Plus encore, la vie des résidents, sauf exception, est considérée comme une survie faute de projet de vie personnalisé et d'interventions psychosociales. L'absence d'activités ludiques et récréatives,

associée à un vécu de solitude, va conduire 80% des résidents à des troubles du comportement, soit sur un mode déficitaire avec un repli en chambre et un refus des sollicitations pouvant aboutir à un syndrome de glissement (le lâcher prise en gériatrie), soit sur un mode productif avec de la violence et des passages à l'acte pouvant aller jusqu'à l'agression d'autres résidents et des suicides. Ces troubles du comportement sont d'autant plus sévères qu'il existe une baisse cognitive et/ou une souffrance psychologique.

## Objectifs

- > S'approprier le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain.
- > Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- > Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- > Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bientraitant.
- > Ajuster la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
- > Proposer des interventions psychosociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources.
- > Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités

récréatives corporelles, artistiques, ateliers souvenir favorisant les réminiscences, activités sensorielles et émotionnelles).

## Programme

## JOUR 1

### L'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien

- > Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie.
- > La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication, la relation, les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique.
- > APP 1: la sollicitude dans les actes de la vie quotidienne.

## JOUR 2

### Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

- > Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.

- > APP 1: la pose de limite et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- > APP 2: l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.

- > APP 3: la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

## JOUR 3

### Les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait

- > Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui?
- > Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens.
- > Les interventions artistiques.
- > Les interventions facilitant les réminiscences.
- > Les interventions facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels.

# AFN

### 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.

### Organisé par

IFSO

### Durée

21 heures

### Renseignements complémentaires

Les principes pédagogiques mettent l'accent sur une pédagogie active et réflexive, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition/ approfondissement des connaissances/ compétences. Cette dynamique de formation permet de développer des réponses collectives et/ou individuelles, et d'identifier ce qui peut être transféré en situation professionnelle. Il est demandé aux stagiaires de contribuer activement à la dynamique du groupe et de prendre part, ainsi, à une expérience « grandeur nature » de la vie d'une équipe pluri-professionnelle.

# Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Le plan Maladie neurodégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance.

Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels, les circonstances d'apparition de la douleur.

Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades.

L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

### Objectifs

- Identifier et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.
- S'approprier la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.
- Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.
- Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance.

### Programme

#### JOUR 1

- Le cadre réglementaire : la législation concernant la PEC de la douleur.
- Les caractéristiques communes des MND et leurs spécificités.

#### JOUR 2

- La dimension culturelle et psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et la place des représentations dans le vécu professionnel.
- Le repérage de la douleur dans le cadre des MND.
- La place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

#### JOUR 3

- Le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.
- La place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- L'importance du travail en équipe pluriprofessionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.
- L'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND

## AFN

**Public**

Personnels en relation  
avec des enfants.

**Organisé par**

TLC Conseil

**Durée**

21 heures

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

Dans les priorités 2018 – 2022 sur l'autisme, la HAS et l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux ont identifié le repérage précoce des enfants présentant des troubles du neuro-développement (TND). En effet, 5% des enfants dont l'âge se situe entre 0 et 6 ans sont atteints de ces troubles. Plus ces derniers sont détectés tôt, plus les interventions des professionnels seront efficaces.

Pour cette raison, un dépistage précoce des troubles sur cette tranche d'âge doit être réalisé, afin d'établir le plus rapidement possible

un diagnostic fonctionnel et étiologique de chacune de ces pathologies.

Les enfants impactés maximiseront ainsi ces chances d'obtenir une prise en charge efficace et une amélioration de leur état de santé. Leurs parcours de vie s'en trouveront ainsi simplifiés. Repérer des signes d'alertes, le plus tôt possible, permettant de suspecter des troubles du neuro-développement de jeunes enfants (0 à 6 ans), permettra de mieux coordonner les interventions.

Les professionnels devront également être en mesure d'acquiescer une attitude ainsi qu'un mode de communication adaptés.

### Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

### Programme

#### JOUR 1

- Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif.
- Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- DSM5 : apports de cet outil diagnostic.
- Que recouvrent les TND ? Présentation de chaque catégorie des troubles neuro-développementaux.

#### JOUR 2 :

- Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicaux.
- Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'Alerte » des TND.

- Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.
- Construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.

#### JOUR 3

- Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin.
- Présentation des interventions réalisées auprès des tout-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- Cibler dans son environnement géographique, des associations.

# AFR

### Public

- > Professionnels de structures sociales d'accueil des femmes et des enfants (CHRS), foyer d'hébergements...
- > Professionnels soignants, paramédicaux et médicaux, notamment des services d'urgences, unités médico-judiciaires, de gynécologie-obstétrique, des unités d'interruption volontaire de grossesse, des services de pédiatrie et de prise en charge des adolescents, des services de chirurgie orthopédique dans les établissements de santé.
- > Travailleurs sociaux des établissements de santé.

### Organisé par

Formavenir  
Performances

### Durée

21 heures

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 7 au 9 juin 2021  
Groupe 1 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 2

Du 10 au 14 juin 2021  
Groupe 2 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 3

Du 16 au 18 juin 2021  
Groupe 3 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

#### Groupe 4

Du 21 au 23 juin 2021  
Groupe 4 - Lieu: Anfh  
Océan Indien.

Saint-Gilles les Bains

# Savoir identifier les situations de violence conjugale et familiale lors de la prise en charge de patients

Dans le cadre de l'accompagnement du plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2017-2019, former les personnels des secteurs accueillant des enfants à la prévention, à la détection et à la prise en charge des cas de violences intrafamiliales infligées aux enfants apparaît comme une nécessité. Cette action, initiée dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) qui prévoyait un renforcement de l'organisation de l'action publique et la mobilisation de la société face à ces violences, s'inscrit dans la stratégie nationale de santé.

Cependant, les situations de violence conjugale et/ou familiale ne sont pas fréquemment signalées ou déclarées par les victimes elles-mêmes. C'est d'abord vers les professionnels de santé que se tournent les victimes. Dans ce contexte, les professionnels des établissements de santé ou des structures sociales de la FPH peuvent avoir un rôle important dans le repérage, l'accompagnement, le signalement et la protection de ces victimes. La formation des professionnels peut donc contribuer aux objectifs définis par le gouvernement tant pour les adultes victimes de violence que pour les enfants.

### Objectifs

- > Acquérir les connaissances juridiques nécessaires à la protection des personnes, adultes et enfants victimes de violence.
- > Acquérir les connaissances de base sur le mécanisme des violences conjugales et familiales, sur l'emprise et les symptômes consécutifs aux traumatismes.
- > Repérer les signes et les comportements permettant de suspecter l'existence de violences sur des femmes, hommes et/ou des enfants.
- > Connaître les conditions propices, outils et pratiques professionnelles facilitant l'expression des victimes et développer sa capacité à aborder avec bienveillance et efficacité les situations délicates.
- > Développer une compétence d'équipe dans la prise en charge performante au sein de la structure d'activité, puis d'aide à l'orientation et à l'accompagnement des victimes.

- > Identifier les partenaires extérieurs nécessaires à la prise en charge.

### Programme

#### JOUR 1

##### Violences conjugales

- > Identification des ressorts de la violence conjugale et les politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violences conjugales et familiales.
- > Développement de la motivation à agir pour repérer les patients victimes de violences conjugales.
- > Repérage et dépistage: les éléments d'alerte, la systématisation.
- > Identification des étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence familiale et conjugale.

#### JOUR 2

##### Violences faites aux enfants

- > Identification des ressorts de la violence faite aux enfants et les politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes.

- > Connaissance des facteurs de risques et les signaux d'alerte des cas de maltraitance.
- > Les conséquences des violences sur mineurs.
- > Signalement des cas de maltraitance.
- > Dynamique de collaboration pluridisciplinaire et interinstitutionnelle. Se familiariser avec la procédure judiciaire.
- > Déterminer la place des acteurs, les partenariats engagés dans ces missions de protection de l'enfance.

#### JOUR 3

##### Mises en situation & exercices sur la communication

- > Analyse des pratiques professionnelles et identification des principales difficultés auxquelles sont confrontés les professionnels.
- > Préparation à l'entretien.
- > Les réflexes permettant de faire émerger la parole des victimes.



# AFN

#### Public

Personnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux.

#### Organisé par

Formavenir  
Performances

#### Durée

14 heures

#### Lieu et dates

##### Groupe 1

Les 29 et 30 mars 2021  
Groupe 1 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

##### Groupe 2

Les 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2021  
Groupe 2 - Le lieu sera communiqué ultérieurement.

# Soins de support en cancérologie

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie des patients. Ce type de prévention passe notamment par les soins

de support, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitements onco-hématologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

#### Objectifs

- > Identifier l'organisation de la cancérologie en France.
- > Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires.
- > Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients.
- > Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire.
- > Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement.

#### Programme

##### Éléments de contenu

- > Cartographie des acteurs.
- > Les soins de support.
- > Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- > Conditions de mise en œuvre et de sollicitation.
- > Identification des besoins du patient.
- > Réalisation d'un plan d'actions.
- > Retour d'expérience.
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.

# 900 000 agents formés dans toute la France.



Les délégations régionales Anfh accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation: animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation régionale.

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 4 ●

**Anticiper les transformations  
sociétales,  
scientifiques,  
techniques,  
numériques et  
organisationnelles**

# AFN

### Public

Personnel désigné par les établissements

### Organisé par

En cours de consultation

### Durée

1 heure

### Renseignements complémentaires

Deux modalités d'animation :

- > en présentiel enrichi;
- > en multimodal.

# Formation à distance : e-multiplus - formation des animateurs et coordonnateurs des établissements

Sera renseigné ultérieurement.

### Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

### Programme

#### MODULE 1

*E-Multiplus: animer en présentiel enrichi (présentiel + outils en ligne)*

#### Programme

Ressources complémentaires : un support d'animation en présentiel et une boîte à outils (modules interactifs à utiliser hors ligne pour dynamiser l'animation en présentiel).

1 heure

#### MODULE 2

*E-Multiplus: animer en multimodal (e-learning préalable au présentiel)*

#### Programme

- > Ressources complémentaires : un parcours de prérequis pour les agents (durée estimée : 45 min).
- > Un jeu à projeter.
- > En présentiel, un support Pdf. « Bonnes réponses au jeu ».

1 heure

## AFN

**Public**

ASH, aides-soignants, infirmiers.

**Organisé par**

En cours de consultation

**Durée**

10 heures

**Lieu et dates****Groupe 1**

Du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai 2021

Session 1

À distance

**Groupe 2**

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 juillet 2021

Session 2

À distance

**Renseignements complémentaires**

Formation à distance : le serious game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

## Formation à distance - les troubles du comportement de la personne âgée

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces pathologies du vieillissement nécessitent

de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge.

**Objectifs**

- > Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- > Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- > Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

**Programme**

Ce serious game se déroule en 4 sessions d'une durée d'environ 2h30, composées de modules d'une durée de 15 minutes chacun (soit environ une durée totale de 10h). Chaque module se compose comme suit :

- > présentation de la situation clinique (avec description du symptôme) - 40 cas cliniques sont abordés comme par exemple l'agitation verbale, l'euphorie...;
- > une activité (sélection de réponses, textes à trous...);
- > un débriefing explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances.

**SAISON 1**

Introduction - Le refus partie 1 - Le refus partie 2 - Agitation verbale et agressivité - Rejet d'un soignant - Refus d'effectuer la toilette - Agressivité physique - Agitation physique sans agressivité - Aptitude à consentir aux soins courants - Agitation verbale sans agressivité - Désinhibition sexuelle - Euphorie - Logorrhée - Cas final.

**SAISON 2**

Introduction - Amnésie - Oubli de prise médicamenteuse - Non prise médicamenteuse - Hallucinations - Hallucinations visuelles - Éthylisme et délirium - Gloutonnerie et Alzheimer - Pleurs - Agnosie visuelle - Syndrome crépusculaire - Irritabilité ponctuelle - Appraxis et directives anticipées.

**SAISON 3**

Introduction - Mélancolie - Dépression et anorexie - Parkinson et anorexie - Gloutonnerie compulsive - Errance nocturne - Cas Anosognosie/ Amnésie/Aphasie/Irritabilité/ Aptitude à consentir.

**SAISON 4**

Introduction - Anxiété ponctuelle - Anxiété pour cause somatique - Tristesse de l'humeur - Anhédonie - Dépression et ralentissements psychomoteurs - Apathie - Troubles de l'estime de soi - Labilité émotionnelle - Addiction et demande de sevrage - Addiction et refus de sevrage - Désir de mort.

# AFR

### Public

Infirmiers.

### Organisé par

En cours de consultation

### Durée

1 heure

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021

Session 1

À distance

#### Groupe 2

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2021

Session 2

À distance

#### Groupe 3

Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2021

Session 3

À distance

### Renseignements complémentaires

Le serious game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

L'ensemble des documents associés sont téléchargeables et peuvent être imprimés et conservés par l'apprenant.

La durée globale du jeu est de 30 minutes.

Conçu par des pharmaciens, médecins et IDE hospitaliers, validé par l'ARS.

# Formation à distance - mission zéro risque

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhendent la gestion des risques de manière globale et coordonnée avec une nécessaire implication des acteurs.

Un cadre réglementaire existe mais il est également nécessaire que les acteurs se forment sur ces questions afin d'être en capacité de réagir.

### Objectifs

- > Sensibiliser sur les erreurs à éviter sur les patients (parmi lesquelles les « Never Events ») en termes d'identitovigilance, de prise en charge médicale et de risque infectieux.
- > Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les événements indésirables graves).
- > Éviter les erreurs de soin.

### Programme

Au travers de ce serious game, vous découvrirez 3 niveaux de risques :

- > identito-vigilance ;
- > risques infectieux ;
- > iatrogénie médicamenteuse.

# AFN

### Public

Toute personne impliquée dans la mise en place d'une politique QVT.

### Organisé par

En cours de consultation

### Durée

1 heure

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021

Session 1

À distance

#### Groupe 2

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2021

Session 2

À distance

#### Groupe 3

Du 1<sup>er</sup> septembre au 19

décembre 2021

Session 3

À distance

### Renseignements complémentaires

Le serious game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

Il est conçu par des universitaires, hospitalier et partenaires sociaux.

# Formation à distance - qualité de vie au travail

En prise directe avec l'actualité, la question de la qualité de vie au travail tient une place centrale dans les établissements de santé.

L'Anfh a mené plusieurs projets en lien avec la thématique de la QVT comme les Risques psycho-sociaux (RPS), le handicap (H300) et la

Responsabilité sociétale des établissements (RSE). Le serious game a été élaboré sur la base des démarches déployées lors de ces projets et réunit plusieurs outils et méthodologies favorisant le déploiement de démarche QVT en établissement.

### Objectifs

- > Appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT.
- > Repérer les outils associés.
- > Mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

### Programme

Ce serious game se décompose en 3 niveaux composés chacun de 2 modules de 15 minutes : niveau « établissement », niveau « service », niveau « individuel ». Chaque niveau dure environ 30 à 40 minutes et peut se réaliser indépendamment. La durée globale du jeu est d'environ 1h30.

# AFN

### Public

Personnel  
d'encadrement.

### Organisé par

En cours de consultation

### Durée

1 heure

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril  
2021

Session 1 - à distance

#### Groupe 2

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2021

Session 2 - à distance

#### Groupe 3

19 décembre 2021

Session 3 - à distance

### Renseignements complémentaires

L'approche retenue adopte un décor ludique et décalé autour du monde du cinéma. Guidé par un réalisateur, l'apprenant doit réaliser plusieurs scènes pour aboutir à un film à l'issue positive. Chaque scène se déroule dans l'univers de la Fonction publique hospitalière, raccrochant ainsi l'apprenant à son quotidien professionnel, et est conçue par l'organisme de formation et validée par les établissements. La durée globale du jeu est d'environ 30 minutes.

# Formation à distance : série H (gestion du handicap au travail)

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents. Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle en matière de :

► prévention des situations de restriction d'aptitude ou d'inaptitude et éviter leur aggravation ;

► traitement et suivi des situations de maintien dans l'emploi dans le respect de l'individu et de ses choix ;

► assurance du bon déroulement de carrière et de l'absence de pénalisation des personnels en situation de handicap.

Dans cette perspective, l'Anfh met à disposition du personnel d'encadrement des établissements un serious game qui doit permettre d'acquérir des connaissances et des compétences au sujet de la gestion du handicap au travail.

### Objectifs

► Comprendre la notion de situation de handicap.

► Appréhender la diversité des handicaps.

► Dédramatiser la notion de handicap et les aspects qu'il recouvre.

► Connaître le rôle des acteurs internes et externes.

► Identifier les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement d'un agent en situation de handicap.

► Adapter son comportement selon les situations rencontrées.



## AFN

**Public**

Assistants sociaux, cadres de santé et de direction, médecins personnels administratifs chargés de ces questions, personnels soignants, secrétaires médicales.

**Organisé par**

En cours de consultation

**Durée**

6 heures

**Lieu et dates****Groupe 1**

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021

Session 1 - À distance

**Groupe 2**

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2021

Session 2 - À distance

**Groupe 3**

Du 1<sup>er</sup> septembre au 19 décembre 2021

Session 3 - À distance

**Renseignements complémentaires**

Cette formation se réalise entièrement à distance. Elle se présente sous la forme d'un serious game, c'est-à-dire un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives. Conçue par un PU-PH, un PH d'établissement psychiatrique et validée par trois établissements de santé mentale, elle a été largement déployée et rencontre un vif succès.

## Formation à distance - soins sans consentement

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions de la loi du 5 juillet 2011, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles au titre de l'article 66 de la Constitution Française du 4 octobre 1958, intervient systématiquement au sein des établissements psychiatriques pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète décidées par les autorités publiques sans le consentement du patient. Le Juge intervient également

pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures de soins psychiatriques prodigués sous une autre forme que l'hospitalisation complète (par principe, des soins à l'extérieur, dans le cadre de soins ambulatoires) lorsqu'ils font l'objet d'un programme de soins. Le patient est obligatoirement assisté ou représenté par un avocat, auxiliaire de justice, lors de ces audiences.

Ce contrôle et la présence systématique de l'institution judiciaire recentrent le patient au cœur des institutions pour s'assurer que ses droits fondamentaux soient respectés.

**Objectifs**

Maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et les dispositions de la loi du 27 septembre 2013 sur les obligations et l'organisation des établissements de santé.

**Programme**

La formation mêle des apports théoriques (1/4 du temps) et des apports pratiques (3/4 du temps) : une histoire est proposée aux apprenants, durant laquelle ils sont amenés à résoudre des cas cliniques.

Un premier cas clinique suit toutes les étapes du parcours de soins sans consentement, puis chaque étape est traitée au travers de trois cas cliniques ciblés de difficulté croissante.

L'apprenant doit effectuer des choix ou donner son opinion sur une pratique décrite. À cet effet, il dispose de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts.

À l'issue des 3 parcours, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points-clés.

**Thèmes abordés**

- Les certificats initiaux (SPDT, SPU, SPPI, SPDRE, contenu du certificat).
- La demande de tiers.
- L'éventuelle sauvegarde de justice.
- L'hospitalisation.
- Les certificats, les collèges.
- Le juge des libertés (saisine, audience).
- Le programme de soins.
- Le transport des patients sous contrainte.
- La levée.

**Modules de 30 minutes**

15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation (séquence de jeu).

# AFN

### Public

Tous personnels d'encadrement.

### Organisé par

En cours de consultation

### Lieu et dates

#### Groupe 1

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021

Session 1 - À distance

#### Groupe 2

Du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2021

Session 2 - À distance

#### Groupe 3

Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2021

Session 3 - À distance

### Renseignements complémentaires

Le serious game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée via différentes activités interactives.

L'apprenant est amené à faire des choix, à prendre des décisions qui influencent le cours de l'histoire.

La durée globale du serious game sera d'environ 6 heures.

# Formation à distance - vis ma vie de cadre

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la santé. En constante évolution et devant faire face à de nombreuses réformes et réorganisations, les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles

formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer.

### Objectifs

- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.
- > Valoriser les compétences individuelles.
- > Optimiser les compétences collectives.
- > Mobiliser les différents outils de management selon le contexte.



**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

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

