

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ



LE MOT DU DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Ce plan d'actions régionales 2019 est à votre disposition pour enrichir votre offre de formation.

Depuis l'année dernière, il intègre l'ensemble de l'offre de l'ANFH, tant nationale que régionale, où la mise en œuvre des GHT tient encore une place importante. 2019 est marquée par de fortes évolutions au sein de vos établissements mais aussi dans les modalités de votre plan de formation.

En effet, avec la mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF), votre plan de formation sera réalisé sur la base de 83 % de votre cotisation. Cette évolution doit permettre d'augmenter les formations certifiantes et qualifiantes, notamment au profit des moins qualifiés.

Le plan d'actions régionales vous permet de bénéficier d'un complément à la politique déployée au sein de votre établissement. Ainsi, l'ANFH PACA vous propose des parcours de formations qualifiantes mais aussi des formations longues et coûteuses, afin de mutualiser ces coûts au niveau régional. Ce plan 2019 reprend donc certaines de ces formations mais se renouvelle aussi avec de nouvelles thématiques.

Par ailleurs, la mission « achat » de l'ANFH nous permet de répondre à vos demandes grâce à la centrale d'achats regroupant toutes les formations contractualisées par l'ANFH, dont vous pouvez également bénéficier des marchés. Toutefois, nous conservons la proximité lors des nombreuses rencontres avec vos établissements, qui nous permettent également d'intégrer vos besoins.

Les formations liées aux projets régionaux conservent une place importante, tant sur le handicap que sur le développement durable ou la qualité de vie au travail. Un nouveau projet sera proposé afin de continuer la professionnalisation dans ce domaine.

De même, le projet PRODIG' continue

d'être déployé avec une offre qui s'enrichit sur la sécurité médicamenteuse ou le management. Ce projet permet déjà à 50 établissements de bénéficier de ces formations numériques réalisées au sein du service sur des modules d'une quinzaine de minutes. Les réactions très positives témoignent déjà de la nécessité de cette évolution, qui est complémentaire aux types de formations que nous développons au sein de vos plans de formation.

L'ANFH poursuit également votre accompagnement dans la mise en place des GHT : que ce soit dans la professionnalisation des acheteurs avec un parcours qualifiant et la mise en œuvre des achats mutualisés ou à travers les formations nationales proposées à tous les autres acteurs du déploiement des GHT.

Ce plan, préparé par le Conseil pédagogique régional et les conseillères formation, vous est accessible en inscrivant vos agents grâce aux différents bulletins d'inscription que vous pouvez reproduire à volonté et retourner – de préférence par mail – à la conseillère en formation référente de l'action. Elle ne manquera pas de vous tenir informés dès la constitution des groupes.

J'espère que ce nouveau plan d'actions vous permettra d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'ANFH met à votre disposition. Véronique Duret, Jenna Saychanh, Sandra Durand et Sandrine CHEVALIER sont à votre écoute pour tout renseignement complémentaire.

MARC DUMON

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL DE L'ANFH
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

SOMMAIRE

Le mot du délégué régional	p. 03
Sommaire	p. 04
Présentation générale de l'ANFH	p. 08
Financements ANFH	p. 09
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 10
Une équipe à votre service	p. 12
Les chiffres-clés 2017	p. 13
Journées et projets régionaux	p. 14
Accompagnement de l'ANFH dans les achats de formation	P. 15
147 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH PACA	p. 16
Glossaire	p. 17

01 **Prise en charge du patient** **p. 21**

- Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)..... 22
- L'humour en situation professionnelle..... 23
- Intimité et Sexualité des personnes accueillies en institution 24
- Loi sur la fin de vie : directives anticipées 25
- Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives..... 26

02 **Organisation et stratégie hospitalière** **p. 27**

- Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière 28
- Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture sécurité ... 30
- Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste
Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement 31
- Dispositif de formations modulaires sur le codage en T2A Module 1 : Optimisation du PMSI et T2A 32
- Dispositif de formations modulaires sur le codage en T2A Module 2 : Optimisation du codage de l'activité ambulatoire..... 33
- Dispositif de formations modulaires sur le codage en T2A
Module 3 : Optimisation du codage de l'activité de médecine 34
- Dispositif de formations modulaires sur le codage en T2A
Module 4 : Optimisation du codage de l'activité en chirurgie 35
- Professionnalisation des agents des services Finances Comptabilité..... 36
- Module 1 : Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers 37
- Module 2 : Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion 38
- Professionnalisation des agents des services Finances Comptabilité
Module 3 : Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS..... 39
- Comptabilité analytique et qualité des données 40
- EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux 41

SOMMAIRE

03 **GPMC et développement des compétences** **p. 43**

→ Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences 44

04 **Ressources humaines et management** **p. 45**

→ Professionnalisation des agents au service des ressources humaines 46

→ Module 1 : La gestion des carrières de la FPH 47

→ Module 2 : L'absentéisme et la protection sociale de l'agent titulaire 48

→ Module 3 : La gestion des contractuels dans la FPH 49

→ Module 4 : Sensibilisation à la protection des données 50

→ Module 5 : Gestion de la fin de carrière des titulaires et des contractuels 51

→ L'impact de la réforme de la retraite dans la FPH sur la gestion des dossiers 52

→ Référent Handicap pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux 53

→ Reclassement professionnel et reconversion 54

→ Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail

Module 1 : être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe 55

→ Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail

Module 2 : Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT 56

→ Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail 57

→ Formation modulaire des chargés et responsables de formation 58

→ Module 1 : Enjeux de la formation au sein des ressources humaines – place et rôle du RFC 59

→ Module 2 : Articulation du plan de formation avec la réglementation et la politique RH de l'établissement 60

→ Module 3 : Inscrire le plan de formation dans une démarche qualité et amélioration des pratiques 61

→ Module 4 : Appréhender les procédures d'achat de formation 62

→ Module 5 : Informer, conseiller, orienter les personnes dans leur projet professionnel 63

→ La simulation comme méthode d'apprentissage 64

→ Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux 65

→ Sensibilisation au management appréciatif 67

→ Formation de praticien en Appreciative Inquiry 68

05 **Professionnalisation et qualification** **p. 69**

→ PRAP 2S: Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans le milieu Sanitaire et Social 70

→ Certificat CLÉA 71

→ Formation au conseil en évolution professionnelle 72

→ Module 1a: Conseil en évolution professionnelle- module de base 73

→ Module 1b: Conduite d'entretien 75

→ Module 2a: Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle 76

→ Module 2b: Mobilisation et participation au réseau des acteurs 78

→ Module 2c: Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi 79

→ Module 2d: Accompagnement des publics spécifiques 80

→ Module 2e: Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires... 81

→ Module 2f: Conseil à la reprise et à la création d'entreprise 82

→ Certification agent d'accompagnement personnes âgées et personnes dépendantes 83

→ Le projet Voltaire n°1 de la remise à niveau en orthographe 84

→ Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gérontologie (éligible au CPF) 86

SOMMAIRE

→ Préparation au CAP métiers de la blanchisserie industrielle	87
→ Titre Professionnel (TP) maîtresse de maison et surveillant de nuit (éligible au CPF)	88
→ Être maîtresse de maison et superviser son équipe.....	89
→ Formation d'Adaptation à l'Emploi d'Assistant(e) Médico-Administratif(ive).....	90
→ Formation d'adaptation à l'emploi des Adjoints des Cadres Hospitaliers	91
→ Formation d'Adaptation à l'Emploi des Techniciens Hospitaliers et Techniciens Hospitaliers Supérieurs.....	92
→ Diplôme Universitaire de Technicien de l'Information Médicale.....	93

06

Développement durable

p. 95

→ La gestion des déchets dans les établissements de santé.....	96
→ La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé	98
→ Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé.....	99
→ Faire des économies d'énergie dans les établissements de santé.....	100
→ Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service	101

07

Prodig: projet régional d'outils de formation digitale

p. 103

→ Auditeur interne qualité en institut de formation.....	104
→ Compétences individuelles et collectives: vis ma vie de cadre	105
→ Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....	106
→ Troubles du comportement de la personne âgée	107
→ Soins sans consentement.....	108
→ Qualité de vie au travail	109

08

Développement professionnel continu

p. 111

→ Implication de la communauté hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de DPC Médical.....	112
→ Élaborer un plan d'actions pour la mise en place du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé ...	114
→ Améliorer la communication avec le patient et autour du patient	116
→ Amélioration de la pertinence des soins en équipe	117
→ Sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires	118
→ Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente.....	119
→ Prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale	120
→ Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales.....	121
→ Prise en charge de la qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle	122
→ Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de parkinson et apparentée	124
→ Les soins de support en cancérologie	125
→ Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	126

SOMMAIRE

09

Groupement hospitalier de territoire

p. 129

→ La loi santé, le décret GHT et ses impacts	130
→ Coopérations et complémentarités territoriales	131
→ Coordination de la formation continue au sein d'un GHT	132
→ Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT	133
→ Élaboration et mise en œuvre du plan de formation au sein d'un GHT	134
→ Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés	136
→ Parcours de formation : achats GHT Module 1 : Fondamentaux de l'achat public en GHT.....	137
→ Parcours de formation : achats GHT Module 2 : Le management et l'animation de la fonction achats en GHT.....	138
→ Parcours de formation : achats GHT Module 3 : Le contrôle de gestion achats en GHT	139
→ Formation modulaire « SI » dans le cadre des GHT.....	140
→ Module 1 : Évolution des SI dans le cadre des GHT.....	141
→ Module 2 : Conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.....	142
→ Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT	143
→ Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT	144
→ Module 5 : Urbanisation du système d'information convergent (SIC)	145
→ Module 6 : Sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT.....	146
→ Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé (GHT).....	147
→ Approche de résolution de cas concrets entre pairs (équipes de direction)	148

10

Actions de formations nationales

p. 149

→ La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée.....	150
→ Former des professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles du comportement.....	151
→ Améliorer ensemble le travail au quotidien : Quelle place pour chacun ?	152
→ Prise en charge du psychotraumatisme.....	153
→ Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	154
→ Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement dont les troubles autistiques (TSA).....	155

Modalités d'inscription

p. 156

Bulletin d'inscription AFR ou AFN

p. 157

Bulletin d'inscription à la certification ASG

p. 158

Demande de prise en charge certificat CLéA

p. 159

Bulletin d'inscription Projet Voltaire

p. 160

Annexes : les hôtels où loger à Marseille

p. 162

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

SA RAISON D'ÊTRE

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et 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

Avec des instances de décision composées conjointement par 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 au niveau national et régional.

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

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

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

LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

SE FORMER | SE RÉALISER

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

ANTICIPER | SOUTENIR

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

CONNECTER | PARTAGER

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

FINANCEMENTS ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1% **PLAN DE FORMATION**

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

0,2% **CFP - BC - VAE**

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

0,6% **FMEP**

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des études promotionnelles de l'agent. Les études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui se charge 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, le développement professionnel continu médical finance l'obligation de formation des personnels médicaux. L'ANFH propose aux établissements qui le souhaitent une entrée progressive dans le dispositif.

PARTENARIATS FINANCIERS

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

LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, 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...), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

PLATEFORME ACHATS DE L'ANFH
<https://plateforme-achats.anfh.fr>

OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

LOGICIEL DE GESTION DE LA FORMATION GESFORM

GESFORM Évolution remplacera l'actuel GESFORM mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents. Interface en temps réel, elle permettra de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle.

PRÉSENTATION



LES CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS

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

DATADOCK

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

L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

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

INFORMATION DES ADHÉRENTS

La Lettre de l'ANFH

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

Informer les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

→ Coordination de la formation dans les GHT
Dans le cadre de la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), l'ANFH propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.
→ Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF
Ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

→ Un guide sur l'éligibilité

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

→ Un guide des métiers

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

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'ANFH.fr, 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-clé d'une carrière au sein de la Fonction publique hospitalière et de développer une culture commune. Elle a été enrichie 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

UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Marc DUMON

→ m.dumon@anfh.fr
→ 04 91 17 71 30

ASSISTANTE

Nathalie BEYLERIAN

→ n.beylerian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 22

CONSEILLÈRES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Dominique CHARBONNEL

→ d.charbonnel@anfh.fr
→ 04 91 17 71 34

Karine DEVAUX

→ k.devaux@anfh.fr
→ 04 91 17 71 39

CONSEILLÈRES EN GESTION DE FONDS

Sophie ASCIAK

→ s.asciak@anfh.fr
→ 04 91 17 71 23

**Marie-Hélène
BONNEFOND**

→ mh.bonnefond@anfh.fr
→ 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN

→ c.boullen@anfh.fr
→ 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER

→ n.charpentier@anfh.fr
→ 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER

→ s.chevalier@anfh.fr
→ 04 91 17 71 24

Audrey DAVID

→ a.david@anfh.fr
→ 04 91 17 71 29

Laure DUCROS

→ l.ducros@anfh.fr
→ 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN

→ i.kazerian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 26

Hélène MINELLI

→ h.minelli@anfh.fr
→ 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN

→ mp.simonian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 21

Sylvie STREIT

→ s.streit@anfh.fr
→ 04 91 17 71 36

CONSEILLÈRES EN FORMATION

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr
→ 04 91 17 71 33

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr
→ 04 91 17 71 38

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr
→ 04 91 17 71 28

COMMENT VENIR À L'ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR ?

2 rue Henri-Barbusse
CS 20297 - 13232 Marseille CEDEX 1
Tél. : 04 91 17 71 30 - Fax : 04 91 83 05 19
provence@anfh.fr

PAR LES TRANSPORTS EN COMMUN

TRAMWAY

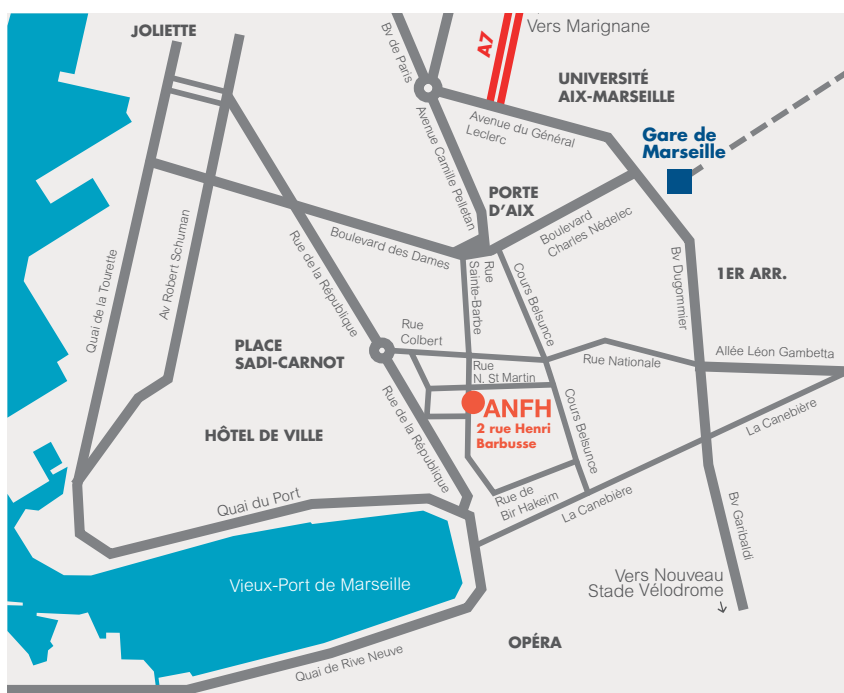
Prendre la ligne T2 ou T3 Castellane/Arenc
le silo - Arenç le silo / Blancarde Foch
Station : Belsunce Alcazar

MÉTRO

Prendre la ligne M1- La rose / La Fourragère
Stations : Colbert hotel de région
ou vieux port

PAR L'AUTOROUTE

Arrivée sur Marseille depuis l'A50 ou A7 -
Parking Centre Bourse. NB : l'entrée se fait
par l'accueil du World Trade Center. Un
badge vous sera remis contre le dépôt
d'une pièce d'identité qui donnera accès à
l'immeuble B et aux ascenseurs (8^e étage).
Merci de vous munir de votre convocation.



LES CHIFFRES-CLÉS 2017



147

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE
D'AZUR

ADHÉRENTS

97,4%

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

SOIT 99,7% DES AGENTS DE LA FPH
DE LA RÉGION

36 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

68 112 DÉPARTS EN FORMATION
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

226 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)*

89 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT*

261 BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

1276 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



55,6%

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

57 151 K€

COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

39 793 K€ 2,1% PLAN DE FORMATION

11 418 K€ 0,6% FONDS DE MUTUALISATION
POUR LES ÉTUDES
PROMOTIONNELLES

3 806 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

31 K€ 4,8% ESAT

2 103 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

JOURNÉES ET PROJETS RÉGIONAUX

LA SÉCURISATION DES PARCOURS IFSI

Depuis plusieurs années, les AS en formation à l'IFSI bénéficient d'un accompagnement personnalisé afin de les épauler au mieux dans cette démarche longue de formation.

Une semaine d'intégration est réalisée avant le début de la formation et un accompagnement individuel est mis à disposition de chaque agent en formation. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier de chèques formation tout au long de la scolarité afin de les aider sur des matières où ils ont besoin de soutien.

Ce projet est accessible sur demande de chaque IFSI et il se déploie actuellement sur tout l'ouest de la région.

PRODIG'

Débuté en 2018, ce projet vous permet d'accéder à de nombreuses formations numériques. 50 établissements sont engagés mais ce projet s'adresse à tous avec des thématiques qui permettent de former différents métiers. Troubles du comportement de la personne âgée, soins sans consentement, fiabilisation des comptes, management d'équipe, mais aussi sécurité médicamenteuse sont à disposition de vos établissements et de vos agents. Ces formations génèrent un changement d'organisation, c'est pourquoi un accompagnement spécifique vous est proposé afin de réussir cette transformation de l'approche formative. Cet accompagnement vous permet d'assister au mieux les équipes et l'encadrement dans la mise en œuvre des formations digitales.

LA QVT DANS LE CADRE DES TRANSFORMATIONS HOSPITALIÈRES

Ce nouveau projet vous sera proposé afin de continuer à professionnaliser les acteurs de vos établissements sur les sujets de la QVT mais aussi accompagner les transformations numériques et écologiques de vos organisations. Il vous permettra de réaliser pour la troisième fois le baromètre social mais vous pourrez bénéficier d'un accompagnement tant sur la politique sociale et la QVT que sur le développement durable et ses conséquences, tant sur la prise en charge des patients que sur l'évolution des compétences.

LES ACHATS

L'ANFH, dans le cadre de la mise en œuvre des GHT mais aussi dans le besoin de mutualisation, met en place une centrale d'achat afin que vous puissiez disposer de l'ensemble des achats réalisés par l'ANFH. Plus de 400 achats de formations seront ainsi à votre disposition où seul un bon de commande vous permettra d'accéder à une offre de formation. Par ailleurs, une plate-forme achats dématérialisée est à votre disposition si vous souhaitez réaliser un achat spécifique qui répond à toutes vos normes réglementaires.

Par ailleurs, l'ANFH PACA continue de vous accompagner dans la professionnalisation des acheteurs avec un parcours qualifiant mais aussi en accompagnant la mise en œuvre des achats mutualisés au sein des GHT.

ACCOMPAGNEMENT DE L'ANFH DANS LES ACHATS DE FORMATION

1 PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Nous vous rappelons que depuis le 1^{er} octobre 2018 tous les achats, dont ceux de formation, doivent être dématérialisés et passés sur une plateforme achats.

Ainsi, l'ANFH met à votre disposition une plateforme permettant de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat. Elle est accessible via le site internet de l'ANFH :

<http://www.anfh.fr/etablisements/offre-de-formation-de-l-anfh>

2 ALFRESCO : UN OUTIL D'AIDE À L'ACHAT

ALFRESCO est une base documentaire qui propose des guides, des fiches pratiques sur la réglementation des marchés publics et des modèles de documents pour faciliter les achats. Pour plus d'informations consultez notre site internet :

<http://www.anfh.fr/etablisements/offre-de-formation-de-l-anfh>

3 CENTRALE D'ACHAT

Tous les marchés de formation contractualisés par les délégations régionales de l'ANFH sont potentiellement accessibles à vos établissements, aux conditions tarifaires et clauses contractuelles déjà négociées. Si une offre existante vous intéresse, vous pouvez la reprendre pour votre propre compte.

Un outil vous permettra prochainement de consulter les offres disponibles et de contractualiser directement avec les prestataires sans passer par l'ANFH.

En attendant cet outil, vous pouvez contacter votre délégation régionale qui coordonnera avec vous les démarches.

4 GROUPEMENT DE COMMANDES

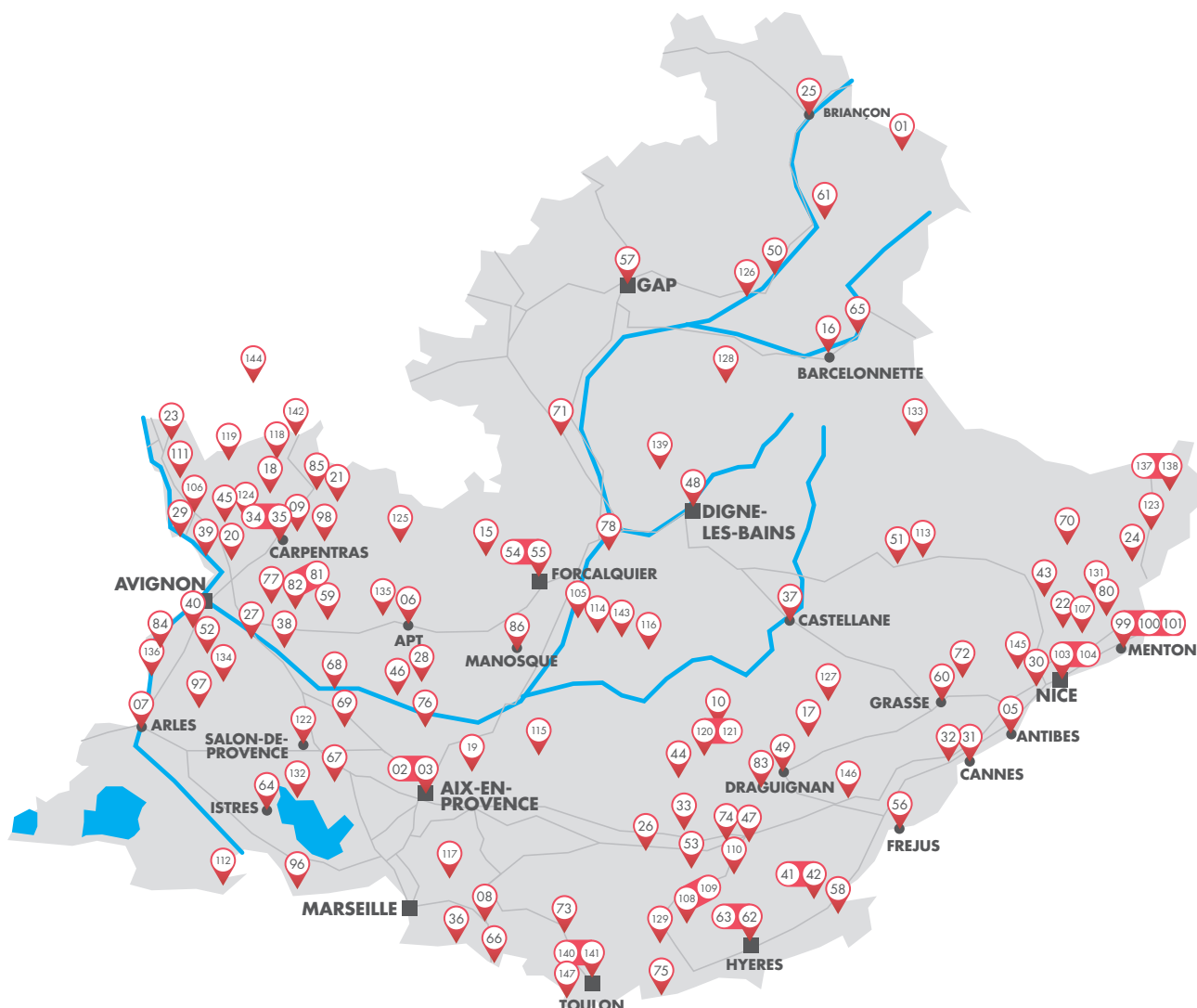
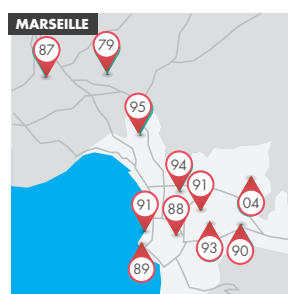
Les établissements peuvent se réunir dans un groupement de commandes pour mutualiser l'achat de prestations de formation et ainsi négocier des prix plus avantageux. Pour ce faire, un coordonnateur de l'achat doit être désigné et une convention constitutive signée (par exemple pour l'achat de formation dans le cadre du GHT).

Les conseillères formation se tiennent à votre disposition tout au long du processus d'achat.

147 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH

147 établissements emploient
65 467 agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ils confient **56 092 K€** à l'ANFH PACA pour le **développement de la formation professionnelle des personnels de la FPH et le Développement professionnel continu (DPC)** des professionnels médicaux.



1	CH AIGUILLES	05470	AIGUILLES	26	CH BRIGNOLES	83177	BRIGNOLES CEDEX
2	CHS MONTERRIN AIX EN PROVENCE	13617	AIX EN PROVENCE CEDEX	27	EHPAD DURANCE-NOVES - CABANNES	13440	CABANNES
3	CH PAYS D'AIX	13616	AIX EN PROVENCE CEDEX 1	28	EHPAD CADENET	84160	CADENET
4	CH ALLAUCH	13190	ALLAUCH	29	EHPAD CADEROUSSE	84860	CADEROUSSE
5	CH LA FONTONNE ANTIBES	06606	ANTIBES	30	EHPAD CAGNES SUR MER	06800	CAGNES SUR MER
6	CH APT	84405	APT CEDEX	31	CH CANNES	06401	CANNES
7	CH ARLES	13637	ARLES CEDEX	32	GCS CANNES GRASSE ANTIBES	06150	CANNES LA BOCCA CEDEX
8	CH AUBAGNE	13677	AUBAGNE CEDEX	33	EHPAD PASTEUR CARCES	83570	CARCES
9	EHPAD AUBIGNAN	84810	AUBIGNAN	34	MECS CARPENTRAS	84200	CARPENTRAS
10	EHPAD AUPS	83630	AUPS	35	CH CARPENTRAS	84208	CARPENTRAS CEDEX
11	IME AVIGNON	84000	AVIGNON	36	EHPAD CASSIS	13260	CASSIS
12	EPD RESEAU VILLA AVIGNON	84000	AVIGNON	37	CH CASTELLANE	04120	CASTELLANE
13	ADEF AVIGNON	84021	AVIGNON CEDEX 1	38	CH CAVAILLON LAURIS	84304	CAVAILLON
14	CH AVIGNON	84902	AVIGNON CEDEX 9	39	EHPAD CHATEAUNEUF DU PAPE	84230	CHATEAUNEUF DU PAPE
15	CH BANON	04150	BANON	40	EHPAD CHATEAURENARD BARBENTANE	13833	CHATEAURENARD CEDEX
16	CH BARCELONNETTE	04400	BARCELONNETTE	41	EHPAD COGOLIN	83310	COGOLIN
17	EHPAD BARGEMON	83830	BARGEMON	42	EHPAD GRIMAUD	83310	COGOLIN
18	EHPAD BEAUMES DE VENISE	84190	BEAUMES DE VENISE	43	EHPAD CONTES	06390	CONTES
19	EHPAD BEAURECUEIL	13100	BEAURECUEIL	44	EHPAD COTIGNAC	83570	COTIGNAC
20	EHPAD BEDARRIDES	84370	BEDARRIDES	45	EHPAD COURTHEZON JONQUIERES	84350	COURTHEZON
21	EHPAD BEDOIN	84410	BEDOIN	46	EHPAD CUCURON	84160	CUCURON
22	EHPAD BENDEJUN	06390	BENDEJUN	47	EHPAD CUERS	83390	CUERS
23	CH BOLLENE	84503	BOLLENE CEDEX	48	CH DIGNE LES BAINS	04003	DIGNE LES BAINS CEDEX
24	CH EHPAD BREIL SUR ROYA	06540	BREIL SUR ROYA	49	CH DRAGUIGNAN	83007	DRAGUIGNAN CEDEX
25	CH BRIANCON	05105	BRIANCON	50	CH EMBRUN	05200	EMBRUN

51	CH ENTREVAUX	04320	ENTREVAUX	77	EHPAD LE THOR	84250	LE THOR
52	EHPAD EYRAGUES	13630	EYRAGUES	78	CH LES MEES	04190	LES MEES
53	EHPAD L'ESCANDIHADO	83340	FLASSANS SUR ISSOLE	79	CDSEE LES PENNES- MIRABEAU	13170	LES PENNES MIRABEAU
54	CH FORCALQUIER	04300	FORCALQUIER	80	EHPAD L'ESCARENE	06440	L'ESCARENE
55	CAS FORCALQUIER	04301	FORCALQUIER CEDEX	81	CH L'ISLE SUR LA SORGUE	84800	L'ISLE SUR LA SORGUE
56	CH FREJUS ST RAPHAEL	83608	FREJUS CEDEX	82	ETBT PUB. ST AINTOINE L'ISLE/SORGUE	84803	L'ISLE SUR LA SORGUE
57	CHI ALPES SUD GAP	05007	GAP CEDEX	83	EHPAD LORGUES	83510	LOGUES
58	CH SAINT-TROPEZ GASSIN	83580	GASSIN	84	EHPAD MAILLANE	13910	MAILLANE
59	CH GORDES	84220	GORDES	85	EHPAD MALAUCENE	84340	MALAUCENE
60	CH GRASSE	06135	GRASSE	86	CH MANOSQUE	04100	MANOSQUE
61	EHPAD GUILLESTRE	05600	GUILLESTRE	87	EHPAD MARIIGNANE	13700	MARIIGNANE
62	GCS DE L'IFPVPS	83400	HYERES	88	CHU MARSEILLE	13005	Marseille
63	CH HYERES	83407	HYERES CEDEX	89	IDDA MARSEILLE	13007	Marseille
64	EHPAD ISTRES	13808	ISTRES CEDEX	90	IME LES TROIS LUCS	13012	Marseille
65	CH JAUSIERS	04850	JAUSIERS	91	GCS PGAM	13012	Marseille
66	CH LA CIOTAT	13708	LA CIOTAT CEDEX	92	CHS VALVERT MARSEILLE	13391	Marseille CEDEX 04
67	EHPAD LA FARE LES OLIVIERS	13580	LA FARE LES OLIVIERS	93	DMEF MARSEILLE	13291	Marseille CEDEX 06
68	IME LA ROQUE D'ANTHERON	13640	LA ROQUE D'ANTHERON	94	CTRE GERONTO. DPTAL MARSEILLE	13375	Marseille CEDEX 12
69	EHPAD LAMBESC	13410	LAMBESC	95	CHS EDOUARD TOULOUSE MARSEILLE	13917	Marseille CEDEX 15
70	CHI LANTOSQUE LA VESUBIE	06450	LANTOSQUE LA VESUBIE	96	CH MARTIGUES	13695	MARTIGUES CEDEX
71	CHS LARAGNE MONTEGLIN	05300	LARAGNE MONTEGLIN	97	EHPAD MAUSSANE	13520	MAUSSANNE LES ALPILLES
72	EHPAD BAR SUR LOUP	06620	LE BAR SUR LOUP	98	EHPAD MAZAN	84380	MAZAN
73	EHPAD LE BEAUSSET	83330	LE BEAUSSET	99	CH MENTON	06507	MENTON CEDEX
74	CH LE LUC EN PROVENCE	83340	LE LUC EN PROVENCE	100	EHPAD FONDATION GASTALDY MENTON	06507	MENTON CEDEX
75	CDEF LE PRADET	83220	LE PRADET	101	IME MENTON	06505	MENTON CEDEX
76	ESAT FOYERS LE PUY STE REPARADE	13610	LE PUY STE REPARADE	102	CH MONTFAVET	84143	MONTFAVET CEDEX

103 FDE ALPES MARITIMES NICE	06200	NICE	129 EHPAD FELIX PEY SOLLIES PONT	83210	SOLLIES PONT
104 CHU NICE	06003	NICE CEDEX 1	130 EHPAD SORGUES	84700	SORGUES
105 EHPAD ORAISON	04700	ORAISON	131 CH SOSPEL	06380	SOSPEL
106 CH ORANGE	84106	ORANGE	132 EHPAD ST CHAMAS	13250	ST CHAMAS
107 EHPAD PEILLE	06440	PEILLE	133 CH ST ETIENNE DE TINEE	06660	ST ETIENNE DE TINEE
108 CH PIERREFEU	83390	PIERREFEU DU VAR	134 EHPAD SAINT-REMY DE PROVENCE	13533	ST REMY DE PROVENCE CEDEX
109 EHPAD PIERREFEU-DU-VAR	83390	PIERREFEU DU VAR	135 EHPAD JEHAN RIPPET ST SATURNIN LES APT	84490	ST SATURNIN LES APT
110 EHPAD PIGNANS	83790	PIGNANS	136 CH PORTES CAMARGUE TARASCON	13151	TARASCON CEDEX
111 EHPAD PIOLENC	84420	PIOLENC	137 EHPAD CAMPILEGGIO	06430	TENDE
112 EHPAD PORT ST LOUIS DU RHONE	13230	PORT ST LOUIS DU RHONE	138 EHPAD LE TOUZE TENDE	06430	TENDE LA BRIGUE
113 CH PUGET THENIERS	06260	PUGET THENIERS	139 EHPAD THOARD	04380	THOARD
114 EHPAD PUIMOISSON	04410	PUIMOISSON	140 CHITS TOULON	83056	TOULON CEDEX
115 EHPAD RIANIS	83560	RIANIS	141 GC SANTALYS BLANCHISSERIE	83088	TOULON CEDEX
116 CH RIEZ	04500	RIEZ	142 CH VAISON LA ROMAINE	84110	VAISON LA ROMAINE
117 EHPAD ROQUEVAIRE AURIOL	13390	ROQUEVAIRE	143 EHPAD VALENSOLE	04210	VALENSOLE
118 EHPAD SABLET	84110	SABLET	144 CH VALREAS	84600	VALREAS
119 EHPAD STE CECILE LES VIGNES	84290	SAINTE CECILE LES VIGNES	145 EHPAD VENCE	06142	VENCE CEDEX
120 IME SALERNES	83690	SALERNES	146 EHPAD VIDAUBAN	83550	VIDAUBAN
121 EHPAD - SALERNES	83690	SALERNES	147 CGS SANTALYS RESTAURATION	83100	TOULON
122 CH SALON DE PROVENCE	13657	SALON DE PROVENCE			
123 EHPAD SAORGE	06540	SAORGE			
124 EHPAD SARRIANS	84260	SARRIANS			
125 CH SAULT	84390	SAULT			
126 EHPAD SAVINES	05160	SAVINES LE LAC			
127 EHPAD SEILLANS	83440	SEILLANS			
128 CH SEYNE LES ALPES	04140	SEYNE LES ALPES			

GLOSSAIRE

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

AXE 1

PRISE EN CHARGE DU PATIENT



AXE1SC04

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

18 octobre et
18 et 19 novembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

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

CONTEXTE

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé, en témoigne le 3^e plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e plan annoncé à l'été 2016.

L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA sera un axe fort de la politique nationale à partir de 2017.

Cette formation permettra :

- la mise en œuvre de la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS;
- le suivi de la mise en œuvre du 3^e Plan autisme (2013-2017) : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs);
- la mise en œuvre du 4^e Plan autisme (objectif de publication en septembre 2017), qui prévoira des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes.

OBJECTIFS

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

Les enjeux pour les professionnels :

- **améliorer et harmoniser** les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes;
- **assurer** la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescent et l'âge adulte.

Les enjeux pour les personnes avec TSA :

- **améliorer** leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement;
- **améliorer** leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.).

PROGRAMME

Appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS / ANESM auprès de chaque patient autiste / personne autiste accueillie / prise en charge par la structure

- Place de la personne, de sa famille et de son représentant légal.
- Élaboration du projet personnalisé.
- Articulation du projet personnalisé et des évaluations.

- Proposition d'interventions en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés.
- Organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte.

AXE1SC01

PUBLIC

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins, les services pour adultes (personnels administratif, paramédical et médical).

ORGANISÉ PAR

Nonaka Conseil

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 2 au 4 décembre 2019
Délégation régionale
Marseille

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

L'HUMOUR EN SITUATION
PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les patients mais aussi au sein d'une équipe. Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre soignants et soignés. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange entre soignants et soignés – et au sein de l'équipe soignante elle-même – parfois complexe. Par ailleurs, l'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile étant donné l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic. Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peut faciliter la prise en charge du patient. L'ensemble de ces phénomènes est un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise en charge.

OBJECTIFS

- Intégrer l'humour dans la relation de soin.
- Définir le concept de l'humour.
- Repérer la place de l'humour dans la relation de soin.
- Appréhender les différentes formes d'humour et leurs effets.
- Mobiliser l'humour selon les situations professionnelles rencontrées.

PROGRAMME

JOUR 1

Première grande loi de l'humour dans la relation : « C'est sérieux mais ce n'est pas grave ! »

- Accueillir son clown, découvrir et malaxer sa pâte à (en) rire.
- Le clown, un maître de l'accueil.
- Travail sur cas – Théâtre forum.

JOUR 2

Deuxième grande loi de l'humour dans la relation : « On ne fait pas rire, le rire advient de la rencontre »

- Explorer « l'empathie » dans ses dimensions corporelles, sensorielles et émotionnelles.
- Explorer et jouer avec la relation « empathique ».
- Travail sur cas – Théâtre forum.

JOUR 3

Troisième grande loi de l'humour dans la relation : « Tu es un enfant de la balle...n'oublie pas de rebondir »

- Explorer le cycle de la rencontre : contact – appui – partage - retour à soi.
- Explorer et jouer avec la relation empathique.

AX1VD01

PUBLIC

Tout public accompagnant des personnes âgées ou en situation de handicap.

ORGANISÉ PAR

Forma Santé

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Du 31 janvier au 1er février 2019

Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

INTIMITÉ ET SEXUALITÉ DES PERSONNES ACCUEILLIES EN INSTITUTION

CONTEXTE

Les manifestations de la sexualité en institution et les relations de couple posent de nombreuses questions à l'entourage et aux professionnels.

Les réactions vont de l'amusement au rejet, à la colère et au dégoût. De plus, face à la démence, le personnel se trouve confronté à des problématiques supplémentaires : les deux parties sont-elles consentantes ? Comment s'en assurer ? Comment aider les familles à s'adapter au changement ?

La sexualité est un besoin, l'intimité un droit, la vie affective en établissement une réalité qui ne peut être niée, et qui, au contraire, doit faire l'objet d'un accompagnement au sein de l'établissement.

OBJECTIFS

→ Comprendre la construction historique et sociologique du concept de sexualité.

→ Travailler autour des concepts-clés pour penser la sexualité des personnes accueillies en institution.

→ Travailler sur ses représentations.

→ Aborder la sexualité de la personne accueillie dans ses dimensions physiologiques et psychologiques et repérer nos freins.

→ Permettre la continuité de la vie affective et sexuelle de la personne au sein de l'établissement.

→ Accompagner les familles dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leurs proches en institution.

PROGRAMME

→ Les chartes et textes de lois encadrant les droits à l'intimité en établissement.

→ La sexualité est un besoin présent chez l'homme à tout âge de la vie.

→ Restituer à la personne handicapée et ou vieillissante sa position de sujet de désirs.

→ Les freins structurels et personnels.

→ Prise en compte de l'identité sexuelle, des habitudes de vie, de la situation maritale.

→ La sexualité et l'intimité : des droits individuels dont l'exercice doit être pensé.

→ La place de la vie affective et de la sexualité dans le projet d'accompagnement personnalisé, le projet collectif, le projet d'établissement.

→ Le (non) droit de regard de la part des proches sur la vie affective et sexuelle librement consentie de la personne accueillie.

→ Étude de cas clinique : les difficultés rencontrées par les professionnels, analyse en équipe pluridisciplinaire et pistes d'actions

AXE1SC02

PUBLIC

Cadres de santé, infirmiers, personnels en charge de la relation avec les usagers, personnels des services juridique et/ ou qualité

ORGANISÉ PAR

EFORS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Session 1

Les 25 et 26 mars 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

**LOI SUR LA FIN DE VIE :
DIRECTIVES ANTICIPÉES**

CONTEXTE

L'information du patient et son consentement aux soins se sont traduits en France par l'émergence juridique de la notion de personne de confiance désignée par le malade ainsi que par la définition des directives anticipées. La loi Léonetti ainsi que la loi du 2 février 2016 sur les nouveaux droits en faveur des malades et des patients en fin de vie renforcent de manière claire le droit de ces personnes et le respect de leurs souhaits. De plus, la désignation de la personne de confiance déjà évoquée dans la loi du 4 mars 2002 doit pouvoir concerner beaucoup plus de personnes. Mais elle est encore mal connue, par défaut d'explication, l'usager confondant encore régulièrement cette notion avec celle de personne à prévenir. Cette action de formation propose donc un éclairage juridique et pratique de ces notions afin de rendre les professionnels plus à l'aise dans l'accompagnement et l'information des directives anticipées auprès des usagers.

OBJECTIFS

- Appliquer la législation et prendre en compte les droits des patients en matière de directives anticipées et de désignation de la personne de confiance.
- Informer les patients de leurs droits.
- Adapter leur accompagnement aux situations particulières.
- Inscrire leur pratique dans le cadre d'une approche éthique.

PROGRAMME

Définir les notions de directives anticipées et de la personne de confiance

→ Les conditions de prise en compte des directives anticipées, les règles relatives aux conditions de validité et de conservation des directives anticipées, les risques encourus par les professionnels.

Connaître la portée de la personne de confiance et le champs d'application

→ Les responsabilités de la personne de confiance, le droit de refuser une désignation, les limites de l'information dans le respect du droit, les risques encourus par le professionnel si défaut d'information de ce droit...

Approfondir ses connaissances sur la législation et les droits des patients

→ Le contexte juridique et historique des directives anticipées.

Analyser ses pratiques professionnelles

→ Transmettre les informations au patient : savoir présenter au patient la possibilité de désigner une personne de confiance, savoir expliquer à la personne de confiance désignée ses responsabilités et améliorer la traçabilité.

Améliorer la communication et la prise en compte des directives anticipées

Connaître les conditions et obligations d'application dans les situations particulières

→ Cas du mineur, du majeur sous tutelle, démence, urgence...

Inscrire ses pratiques dans le cadre d'une approche éthique de la personne malade et du patient en fin de vie.

AXE1SC03

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

IFSO

LIEU & DATES

Les 16 et 17 octobre et le 8 novembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anhf.fr

PRISE EN CHARGE PLURIPROFESSIONNELLE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURO-DÉGÉNÉRATIVES

CONTEXTE

Le plan Maladies neuro-dégénératives (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-psycho-sociales.

→ 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

→ Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire: la législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique ».

→ Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités: identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psycho-sociale dans les MND et leur traitement.

→ Identifier la dimension culturelle et psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.

AXE 2

ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE



AXE2SD01

PUBLIC

Il est conseillé qu'une **équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources** (3 à 5 personnes en fonction des établissements) puisse participer à une même session de formation afin de favoriser la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle : représentants de cadres des différents services – soins et supports – de l'établissement, représentants de la direction (directeurs des soins, directeurs ou responsables des ressources humaines, directeurs ou cadres chargés de la qualité et de la patientèle), représentants des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs, représentants des personnels médicaux, représentants des personnels non médicaux

ORGANISÉ PAR

EMS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 16 et 17 octobre et le 22 novembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anhf.fr

LAÏCITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

CONTEXTE

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect des **deux règles fondamentales** suivantes.

- **La stricte neutralité de la part des personnels** exerçant dans ces établissements. Elles ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse.
- **Le respect des croyances des patients et résidents** accueillis dans les établissements de la FPH. Les préceptes de chaque religion doivent pouvoir être suivis, dans le respect de la liberté de tous.

Les évolutions sociétales et le contexte actuel rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes. Ainsi, **plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique** et dans les établissements de santé.

En attestent :

- l'article premier du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- l'inscription du thème de la laïcité en point 2 des priorités triennales de formation de la Fonction publique pour la période 2015-2017.

OBJECTIFS

- Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité.
- Connaître les grands principes des principales religions.
- Être en mesure d'échanger et de partager les principes de la laïcité (avec le personnel et avec les usagers) et de pouvoir contribuer à leur mise en œuvre.
- Savoir prévenir et faire face à des situations de tensions et à des situations mettant en cause le respect de la laïcité, et être en mesure de diffuser méthodes et postures adaptées dans l'établissement.
- Connaître la fonction de référent en laïcité et ses missions.
- Être en mesure d'observer et d'évaluer le respect du principe de laïcité dans l'établissement.
- Être en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative au respect de la laïcité dans l'établissement.

PROGRAMME

Connaissances et principes fondamentaux relatifs à la laïcité.

Le principe républicain de la laïcité en France et les textes fondamentaux

- Retour sur l'étymologie - le sens du mot laïc.
- Les différents textes de loi.
- Le concept de la laïcité en France.

Principes fondamentaux de la laïcité dans la Fonction publique et à l'hôpital: neutralité et liberté de conscience

- Neutralité de l'État et principe de non discrimination à l'hôpital public.
- Les différentes chartes (de la laïcité, du patient hospitalisé, nationales des aumôneries).
- Le guide pratique de la laïcité dans les établissements publics de santé.
- Les fondamentaux à connaître concernant les principales religions pratiquées en France.
- Connaissance des religions reconnues en France, pratiques et rites associés.
- La problématique des mouvements d'obédience religieuse non reconnus.
- Laïcité, droits et obligations des agents publics: non discrimination, stricte neutralité, outils pour faire respecter ces droits et obligations.
- Non discrimination dans le recrutement et le parcours de carrière.
- La neutralité dans l'exercice du service (absence de tout signe extérieur d'appartenance religieuse...).

Laïcité, droits et obligations des patients et usagers: faire respecter ces droits et obligations

- Droits et obligations.
- Religions, soins et prise en charge médicale à l'hôpital.
- Conduites à tenir, méthodes et postures dans les situations de tension.

Les aumôniers à l'hôpital et dans les établissements médico-sociaux et sociaux

- Leur statut.
 - Leur rôle.
- L'observation et l'évaluation du respect du principe de laïcité à l'hôpital.

AXE2SD03

PUBLIC

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

21 janvier 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Sandra DURAND
→ 04 91 17 71 33
→ s.durand@anhf.fr

**VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION
FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES
ET À LA MENACE TERRORISTE
MODULE 1 : CONTRIBUER
À LA STRUCTURATION DU PLAN
DE SÉCURISATION DEL'ÉTABLISSEMENT
EN ACQUÉRANT UNE CULTURE SÉCURITÉ**

CONTEXTE

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services. Par conséquent, ils s'exposent à des risques importants en matière de sécurité, que cela soit pour les personnels, les patients, les familles, sans oublier les prestataires parfois présents quotidiennement. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle, notamment liée aux attentats récents, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement.
- Identifier le rôle de chacun en matière de vigilance.
- Identifier les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée etc.
- Identifier les bases de la sécurité des systèmes d'information.
- Identifier les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance.
- Distinguer signalement et délation.
- Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation.
- Identifier et mobiliser les différentes ressources internes et les partenaires externes.
- Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'évènements violents dans l'établissement.

PROGRAMME

MATINÉE

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

APRÈS-MIDI

- Mise en situation collective.
- Synthèse : adopter les bons réflexes / gérer les situations de crise.
- Focus sur les cellules de crise.
- Présentation brève des notions de cybersécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun.
- Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation.

- Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias.
- Clôture de la formation.

AXE2SD02

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

22 janvier 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anhf.fr

VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE

MODULE 2 : COLLABORER À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

CONTEXTE

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains services. En conséquence, ils présentent des risques importants en matière de sécurité, que cela soit pour les personnels, les patients, les familles, sans oublier les prestataires parfois présents quotidiennement. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle, notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé publics et privés d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, à formuler des recommandations de comportements adaptés dans des contextes tendus et pouvant éventuellement dégénérer en situation de crise.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

EN AMONT DE LA FORMATION

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

MATINÉE

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

APRÈS-MIDI

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

AXE2JS03

PUBLIC

AMA et agents des secrétariats médicaux, TIM, professionnels impliqués dans le codage.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 30 et 31 janvier 2019
Délégation régionale
Marseille

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Une pédagogie centrée sur la pratique et les retours d'expériences avec 30 % d'apports méthodologiques et 70 % de pratique.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**DISPOSITIF DE FORMATIONS
MODULAIRES SUR LE CODAGE EN T2A
MODULE 1 : OPTIMISATION DU PMSI ET T2A**

CONTEXTE

La tarification à l'activité (T2A) constitue le mode quasi unique de financement pour les activités de médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie (MCO) des établissements de santé aussi bien publics que privés.

La T2A est en cours d'extension aux champs non encore pris en compte : soins de suite et de réadaptation (SSR), psychiatrie...

Les ressources des établissements de santé sont donc calculées à partir d'une mesure de l'activité produite conduisant à une estimation des recettes. La T2A est donc un enjeu majeur de ressources pour les établissements de santé. Le codage de l'activité par les acteurs impliqués dans le processus doit être optimal.

OBJECTIFS

→ Connaître les bonnes pratiques essentielles à l'optimisation du codage.

→ Comprendre les enjeux financiers de la qualité du codage.

→ Connaître les règles de codage.

→ Apprendre à repérer les éléments de codage dans le dossier et les comptes-rendus.

PROGRAMME

JOUR 1 : CONNAÎTRE LES RÈGLES DU CODAGE

Rappel des règles de codage :

→ objectifs du cadre juridique, réglementaire et éthique du PMSI;

→ les types d'hospitalisations, la frontière avec l'externe, les prestations inter-établissements;

→ les enjeux financiers : l'articulation avec la T2A (MCO), la FIDES.

Les règles d'utilisation au regard de la terminologie médicale usuelle

Les règles générales de codage du diagnostic principal

Les pathologies associées au DP : les diagnostics associés significatifs

JOUR 2 : APPRENDRE À REPÉRER LES ÉLÉMENTS DE CODAGE DANS LES DOSSIERS ET LES COMPTES-RENDUS

Les conseils de codage dans le respect des définitions cliniques

Cas pratique : traduire la prise en charge d'un patient en termes financiers

Les situations de codage particulières

AXE2JS03

PUBLIC

AMA et agents des secrétariats médicaux, TIM, professionnels impliqués dans le codage.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Le 22 mars 2019
Délégation régionale
Marseille

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Une pédagogie centrée sur la pratique et les retours d'expériences avec 30 % d'apports méthodologiques et 70 % de pratique.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

DISPOSITIF DE FORMATIONS MODULAIRES SUR LE CODAGE EN T2A MODULE 2 : OPTIMISATION DU CODAGE DE L'ACTIVITÉ AMBULATOIRE

CONTEXTE

La tarification à l'activité (T2A) constitue le mode quasi unique de financement pour les activités de médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie (MCO) des établissements de santé aussi bien publics que privés.

La T2A est en cours d'extension aux champs non encore pris en compte : soins de suite et de réadaptation (SSR), psychiatrie...

Les ressources des établissements de santé sont donc calculées à partir d'une mesure de l'activité produite conduisant à une estimation des recettes. La T2A est donc un enjeu majeur de ressources pour les établissements de santé. Le codage de l'activité par les acteurs impliqués dans le processus doit être optimal.

OBJECTIFS

- Connaître les bonnes pratiques essentielles à l'optimisation du codage.
- Comprendre les enjeux financiers de la qualité du codage.
- Actualiser ses connaissances en codage de l'activité ambulatoire.
- Optimiser son codage.
- Savoir identifier les erreurs potentielles et leurs impacts financiers.

PROGRAMME

**Actualiser ses connaissances
du codage des diagnostics :**

- rappels réglementaires ;
- la circulaire frontière ;
- les nouveautés des nomenclatures et référentiels.

Optimiser son codage

- Le codage de compte-rendu d'hospitalisation issus des unités d'hospitalisation de courte durée.
- Conseils et échanges de pratiques.

**Atelier de codage : analyse et
codage de CRH et impacts
financiers des erreurs de
codage**

Mise en application à partir des dossiers médicaux, une mise en situation de codage critique pour analyser les éléments manquants, les atypies, les GHM sous-valorisés etc.

AXE2JS03

PUBLIC

AMA et agents des secrétariats médicaux, TIM, professionnels impliqués dans le codage.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Le 1^{er} avril 2019
Délégation régionale
Marseille

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Une pédagogie centrée sur la pratique et les retours d'expériences avec 30 % d'apports méthodologiques et 70 % de pratique.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**DISPOSITIF DE FORMATIONS
MODULAIRES SUR LE CODAGE EN T2A
MODULE 3 : OPTIMISATION DU CODAGE
DE L'ACTIVITÉ DE MÉDECINE**

CONTEXTE

La tarification à l'activité (T2A) constitue le mode quasi unique de financement pour les activités de médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie (MCO) des établissements de santé aussi bien publics que privés.

La T2A est en cours d'extension aux champs non encore pris en compte : soins de suite et de réadaptation (SSR), psychiatrie...

Les ressources des établissements de santé sont donc calculées à partir d'une mesure de l'activité produite conduisant à une estimation des recettes. La T2A est donc un enjeu majeur de ressources pour les établissements de santé. Le codage de l'activité par les acteurs impliqués dans le processus doit être optimal.

OBJECTIFS

- Connaître les bonnes pratiques essentielles à l'optimisation du codage.
- Comprendre les enjeux financiers de la qualité du codage.
- Actualiser ses connaissances en codage de l'activité de médecine.
- Optimiser son codage.
- Savoir identifier les erreurs potentielles et leurs impacts financiers.

PROGRAMME

Actualiser ses connaissances

- Rappels réglementaires.
- Les nouveautés des nomenclatures et référentiels.

Optimiser son codage

- Le codage de CRH complexes.
- Conseils et échanges de pratiques.

Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs de codage

Mise en application à partir des dossiers médicaux permettant une mise en situation de codage critique pour analyser les éléments manquants, les atypies, les GHM sous-valorisés, etc.

AXE2JS03

PUBLIC

AMA et agents des secrétariats médicaux, TIM, professionnels impliqués dans le codage.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Le 13 mai 2019
Délégation régionale
Marseille

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Une pédagogie centrée sur la pratique et les retours d'expériences avec 30 % d'apports méthodologiques et 70 % de pratique.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

DISPOSITIF DE FORMATIONS MODULAIRES SUR LE CODAGE EN T2A MODULE 4 : OPTIMISATION DU CODAGE DE L'ACTIVITÉ EN CHIRURGIE

CONTEXTE

La tarification à l'activité (T2A) constitue le mode quasi unique de financement pour les activités de médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie (MCO) des établissements de santé aussi bien publics que privés.

La T2A est en cours d'extension aux champs non encore pris en compte : soins de suite et de réadaptation (SSR), psychiatrie...

Les ressources des établissements de santé sont donc calculées à partir d'une mesure de l'activité produite conduisant à une estimation des recettes. La T2A est donc un enjeu majeur de ressources pour les établissements de santé. Le codage de l'activité par les acteurs impliqués dans le processus doit être optimal.

OBJECTIFS

- Connaître les bonnes pratiques essentielles à l'optimisation du codage.
- Comprendre les enjeux financiers de la qualité du codage.
- Actualiser ses connaissances en codage de l'activité en chirurgie.
- Optimiser son codage.
- Savoir identifier les erreurs potentielles et leurs impacts financiers.

PROGRAMME

Les situations cliniques du guide méthodologique en chirurgie:

- l'entrée en urgence;
- l'entrée programmée;
- l'activité ambulatoire chirurgicale: actes traceurs, procédures MAP, forfaits SE.
- La circulaire frontière (hors UHCD).

Les situations de codage particulières

- Les complications post-opératoires.
- Les complications des actes techniques.

Le respect des définitions cliniques

Atelier de codage: analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs de codage

Mise en application à partir des dossiers médicaux permettant une mise en situation de codage critique pour analyser les éléments manquants, les atypies, les GHM sous-valorisés, etc.

AXE2JS02

PUBLIC

Agents administratifs
des services Finances
comptabilité.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures par module

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS DES SERVICES FINANCES COMPTABILITÉ

CONTEXTE

Les métiers des fonctions administratives comptables et financières se spécialisent de plus en plus (T2A, EPRD, certification des comptes, analyse financière, etc...). Les offres de formation classiques ne couvrent pas la totalité des besoins de professionnalisation et de qualification. Ainsi, dans la majorité des prises de poste, les agents hospitaliers s'appuient sur l'aide de leurs pairs. Ce dispositif, intitulé « **Professionnalisation des agents des services Finances comptabilité** » a pour objet de proposer une offre de formation qui s'inscrit dans la poursuite d'un parcours de professionnalisation déjà initié par le projet phare « Les Chemins de la qualification ». Il s'agit d'une offre modulaire qui s'articule autour de trois thématiques.

OBJECTIFS

- **Comprendre** les organisations hospitalières, les calendriers et les **liens existants entre les différents acteurs et les services des Finances**.
- Être capable d'appréhender les **principales règles de la comptabilité publique** et de la **certification des comptes**, les modes de financement, **les outils budgétaires** et leur suivi, et le **contrôle de gestion** en établissement de santé.
- Disposer des clés de lecture de la réalité financière et des **calculs de coûts**.
- Acquérir une bonne connaissance des métiers et activités relevant de la thématique.

MODULE 1

Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers.

MODULE 2

Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion.

MODULE 3

Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS.

AXE2JS02

PUBLIC

Agents administratifs
des services Finances
comptabilité.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 12 et 13 mars 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS DES SERVICES FINANCES COMPTABILITÉ MODULE 1 : LES ORGANISATIONS HOSPITALIÈRES ET LES LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LES SERVICES FINANCIERS

CONTEXTE

La tarification à la demande (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD), la certification des comptes, sont des éléments forts des réformes que connaissent les établissements de santé. Les exigences du service Finances et comptabilité imposent une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

OBJECTIFS

- Comprendre l'origine de la création des structures de soins dans le système de santé et les différents financeurs.
- Connaître l'évolution des modes de financement des EPS.
- Comprendre les différentes interactions entre les différents intervenants d'un EPS.

PROGRAMME

JOUR 1

L'évolution des modes de financement des EPS

- Une nouvelle logique financière en établissement de santé: l'adaptation des moyens à l'activité.
- La tarification à l'activité et son impact sur les attendus vis-à-vis des établissements de santé.

JOUR 2

L'organisation des EPS

- La singularité de la séparation des fonctions entre l'ordonnateur et le comptable et les régies.
- Les relations entre la direction et les pôles.
- Les relations entre le DIM, la DAF, trésorerie et les autres directions fonctionnelles.
- Le calendrier budgétaire et l'indispensable respect des échéances spécifiques induites par la réglementation.

AXE2JS02

PUBLIC

Agents administratifs des services Finances comptabilité.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 13 et 14 juin 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS DES SERVICES FINANCES COMPTABILITÉ MODULE 2 : LES RÈGLES DE LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE, LES OUTILS BUDGÉTAIRES ET LE CONTRÔLE DE GESTION

CONTEXTE

La tarification à la demande (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD), la certification des comptes, sont des éléments forts des réformes que connaissent les établissements de santé. Les exigences du service Finances et comptabilité imposent une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

OBJECTIFS

- Connaître les règles de la comptabilité hospitalière.
- Savoir distinguer les dépenses d'investissement de celles d'exploitation.
- Maîtriser la construction des outils budgétaires.

PROGRAMME

JOUR 1

Les règles de la comptabilité publique hospitalière

- Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget.
- Les phases administratives de la dépense, principe de dématérialisation des factures via Chorus pro.
- Les phases administratives de la recette.
- Le plan comptable hospitalier.
- Identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières.
- Distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation.

JOUR 2

Connaître les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT

- La notion de budget et de résultat en établissement de santé : maîtriser les réflexes indispensables et la composition d'un compte de résultat.
- Replacer l'État prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) dans la stratégie de l'établissement.
- Le lien entre budget et projet d'établissement.

Le contrôle de gestion à l'hôpital

- Principe et outils.

AXE2JS02

PUBLIC

Agents administratifs
des services Finances
comptabilité.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 17 et 18 septembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS DES SERVICES FINANCES COMPTABILITÉ MODULE 3 : LES CLÉS DE LECTURE DE LA RÉALITÉ FINANCIÈRE ET LE CALCUL DES COÛTS DU SOIN EN EPS

CONTEXTE

La tarification à la demande (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD), la certification des comptes, sont des éléments forts des réformes que connaissent les établissements de santé. Les exigences du service Finances et comptabilité imposent une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

OBJECTIFS

- Comprendre le lien entre « cycle d'exploitation » et « cycle d'investissements » (fonds de roulement, besoin en fonds de roulement, trésorerie, ratios).
- Maîtriser les bases de la comptabilité analytique et ses règles de construction.
- Réussir le déploiement d'un dispositif de contrôle interne.
- S'approprier les outils de benchmarking pour analyser sa performance.

PROGRAMME

JOUR 1

Le compte financier : document de clôture unique construit en commun entre l'ordonnateur et le comptable

- Les grandeurs financières incontournables.
- Comprendre le lien entre « cycle d'exploitation » et « cycle d'investissements ».
- Le Plan global de financement pluriannuel (PGFP).
- La notion de tableau de financement : le financement des investissements.
- La certification des comptes.

JOUR 2

La comptabilité analytique

- La construction des différents types de coûts : contexte et enjeux de la comptabilité analytique.
- Le découpage analytique et le Fichier commun de structure (FICOM), le Retraitement comptable (RTC).
- Les outils au service du dialogue interne dans le cadre du calcul des coûts : CREA, CREO, etc.
- Les outils de benchmarking pour analyser sa performance.

AXE2JS04

PUBLIC

Agents en charge des campagnes RTC dans les établissements

ORGANISÉ PAR

AXEGE

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Module « Formation à la production des données du RTC » : les 18 et 19 juin 2019

Module « Amélioration de la qualité des données du RTC » : les 25 et 26 juin 2019

Délégation régionale ANFH Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prerequis :

Avoir les extractions des données propres de son établissement.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anf.fr

COMPTABILITÉ ANALYTIQUE ET QUALITÉ DES DONNÉES

CONTEXTE

Sur le secteur hospitalier, la mise en place de la comptabilité analytique est une obligation inscrite au Code de la santé publique (article R. 6145-7). Ceci constitue l'un des outils essentiels pour les décideurs hospitaliers dans l'aide au pilotage efficient de leur structure. C'est pourquoi, la DGOS a lancé le 18 mars 2013 le plan national de déploiement de la comptabilité analytique hospitalière. Cette formation-action a pour objectif d'instaurer un socle commun de connaissances en matière de comptabilité analytique, et d'aider à l'amélioration de la qualité de leurs données.

OBJECTIFS

- Acquérir les grands principes de la comptabilité analytique.
- Connaître les prérequis à la réalisation du RTC.
- Maîtriser l'ensemble du processus et les étapes du retraitement comptable.
- Acquérir une autonomie totale sur la production du RTC.

Un suivi à distance est mis en place par le prestataire via une plateforme et/ou par téléphone afin d'accompagner les stagiaires dans le remplissage du RTC, une fois de retour en établissement.

PROGRAMME

MODULE « PRODUCTION DES DONNÉES DU RTC »

- Objectifs et contexte historique.
- Quelques rappels (CAH, retraitement comptable...).
- Les principes du retraitement comptable (affectation des charges, des recettes, principes de découpage...).
- Les prérequis à la réalisation du RTC (spécificités du RTC par type d'établissement, Fichier commun de structure – FICOM, adéquation du plan de comptes avec le plan de comptes simplifié...).

- Les outils proposés par l'ATHH (l'outil TIC, l'outil ARCAH-RTC, guide du recueil des clés U/O, l'outil Valid-RTC, la plateforme IRTC...).
- L'outil Arcanh-RTC (paramétrage des sections, les étapes comptables...).
- Formation-action (tour de table, échanges, méthode de résolution des problèmes, cas pratiques...).

MODULE « AMÉLIORER LA QUALITÉ DES DONNÉES »

- Rappel du contexte et des enjeux du RTC.
- Retour d'expérience sur le RTC N-1.
- Les nouveautés 2018.
- Les prérequis à la réalisation du RTC (fichier commun de structure et lien avec l'arbre analytique, adéquation du plan de comptes avec le plan de comptes simplifié...).
- Organisation du recueil d'information (les sources d'information, comment faire lorsque les données ne sont pas disponibles...).
- Les étapes de production du RTC.
- La fiabilisation des données : l'outil Valid-RTC (articulation entre ArcanH et valid-RT).
- Les contrôles à effectuer.

AXE2JS01

PUBLIC

Directeurs(trices) et personnels administratifs concernés.

ORGANISÉ PAR

EMS - Europe
Management Santé

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

EPRD DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

CONTEXTE

Un changement de paradigme attend les établissements des secteurs sociaux et médico-sociaux au 1^{er} janvier 2017.

L'article 58 de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement définit les contours d'un pilotage par les ressources et non plus par dépenses avec la mise en place d'un nouveau documentaire budgétaire : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD).

Ce changement intervient dans un contexte de forte évolution des finances des EHPAD avec la réforme des forfaits soins et dépendance, de la tarification de l'hébergement, et la mise en place du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Mieux former, c'est impliquer les directeurs et le personnel concerné dans la construction de leurs propres référentiels face à cette réforme.

OBJECTIFS

→ Comprendre les composantes de la réforme de la tarification des établissements sociaux et médico-sociaux.

→ Savoir passer d'une logique de dépenses à une logique de recettes.

→ Définition et illustration des principaux outils d'analyse financière.

→ Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico-sociaux.

→ Savoir articuler entre l'EPRD, le CPOM et le PGFP.

→ Élaborer un EPRD.

→ Revue en groupe des EPRD.

→ Savoir optimiser la négociation avec les autorités.

PROGRAMME

JOUR 1

- Les nouvelles compétences à acquérir par les participants.
- Définition et dimension financière d'EPRD.
- L'architecture et le contenu de l'EPRD.
- Comprendre la logique de l'EPRD et en mesurer les incidences sur la gestion financière et budgétaire d'un établissement.
- Maîtriser les indicateurs de bonne gestion en lien avec la CAF.
- Établir les soldes intermédiaires de gestion à la suite du compte de résultat.

JOUR 2

- Maîtriser les principes généraux du CPOM.
 - Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) et le PGFP.
 - Cas pratique : élaborer un EPRD.
- Intersession : construction de son propre EPRD + collecte des besoins pour la troisième journée.

JOUR 3

- Les éléments-clés dans la relation avec la tutelle.
- Savoir argumenter pour présenter son projet d'investissement.
- Les points de vigilance.
- Attendus d'un établissement présentant des difficultés financières.
- Intégrer les nouveaux tarifs et leurs calculs.
- Décrets CE et arrêtés en attente de parution.
- Le principe d'un EPRD dit « global ».
- La disparition des sections tarifaires dans l'EPRD.

“

PARITARISME
SOLIDARITÉ
PROXIMITÉ

”



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



AXE 3

GPMC ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



AXE5VD11**PUBLIC**

Le public sera précisé en fonction de la nature de la formation et des différents acteurs déployant le dispositif GPMC.

ORGANISÉ PAR

En cours d'attribution

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

CONTEXTE

Depuis 2011 l'ANFH vous accompagne dans la mise en place de la GPMC dans vos établissements. Cela s'est traduit par un accompagnement à la fois sur le déploiement du logiciel informatique GESFORM GPMC intégrant notamment l'entretien professionnel et de formation, mais aussi sur toute une offre de formation de tous les acteurs.

Les marchés de formation arrivant à échéance et les besoins en formation ayant évolué, l'ANFH va vous proposer en 2019 d'autres parcours de formation qui sont en cours d'achat.

OBJECTIFS

Soutenir les politiques de ressources humaines des établissements à travers la pérennisation de la GPMC, qui est un outil d'aide à la décision pour l'établissement, mais aussi un outil précieux pour les agents dans leur démarche d'évolution professionnelle.

PROGRAMME

Dès connaissance des formations et organismes de formation retenus une communication dédiée sera réalisée.

AXE 4

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT



AX4VD12

PUBLIC

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier, qu’il soit déjà en poste ou nouvel arrivant.

ORGANISÉ PAR

Griepts

DURÉE

56 heures maximum

LIEU & DATES

Module 1

Les 11 et 12 mars 2019

Module 2

Les 6 et 7 mai 2019

Module 3

27 mai 2019

Module 4

28 mai 2019

Module 5

29 mai 2019

Tous les modules

auront lieu à :

Délégation régionale

Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l’agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d’adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu’ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Resituer la fonction d’agent d’administration au service RH dans la stratégie globale de l’établissement.
- Concourir à leur professionnalisation en développant et/ou en renforçant leurs compétences globales sur l’ensemble des missions en intégrant les nouvelles réglementations.

PROGRAMME

Ce parcours est à la carte et vous permet de vous inscrire indépendamment sur les modules qui vous intéressent.

MODULE 1

La gestion des carrières de la FPH.

MODULE 2

L’absentéisme et la protection sociale de l’agent titulaire.

MODULE 3

La gestion des contractuels dans la FPH.

MODULE 4

Sensibilisation à la protection des données.

MODULE 5

Gestion de la fin de carrière des titulaires et des contractuels.

Vous trouverez le détail de chaque module dans les fiches ci-après.

AX4VD12**PUBLIC**

Tout agent ayant pour mission la gestion des carrières.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Module 1:
les 11 et 12 mars 2019
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact:**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES MODULE 1 : LA GESTION DES CARRIÈRES DE LA FPH

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l'agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d'adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu'ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Identifier les processus de recrutement des titulaires.
- Connaître les déroulements de carrière et les mécanismes d'avancement.
- Identifier les missions et l'organisation des CAPL.
- Maîtriser les différentes formes d'interruptions de carrière (position hors activité) et leurs impacts.

PROGRAMME

- Les conditions et différents types de recrutement.
- La stagiairisation et titularisation.
- Les concours réservés aux contractuels.
- Les CAP.
- La notation, les évaluations et avancements de grade.
- L'impact du PPCR.
- Les contentieux.
- Les reclassements.

AX4VD12

PUBLIC

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier, qu'il soit déjà en poste ou nouvel arrivant.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Module 2:
les 6 et 7 mai 2019
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

**PROFESSIONNALISATION
DES AGENTS AU SERVICE
DES RESSOURCES HUMAINES
MODULE 2 : L'ABSENTÉISME
ET LA PROTECTION SOCIALE
DE L'AGENT TITULAIRE**

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l'agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d'adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu'ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Connaître les incidences du congé maladie.
- Mettre en place les dossiers d'accident de service, de maladies professionnelles, de temps partiels thérapeutiques.
- Identifier les caractéristiques des divers congés : paternité, maternité, adoption et toutes autres formes d'absentéisme.

PROGRAMME

- Connaître toutes les incidences des différents congés maladie.
- Traitement des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles.
- Suivi d'un dossier de temps partiel thérapeutique, maîtriser les dossiers de disponibilité pour maladie et invalidité.
- La réglementation sur les congés paternité, maternité et adoption et tous les autres.

AX4VD12

PUBLIC

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier, qu'il soit déjà en poste ou nouvel arrivant.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Module 3:
le 27 mai 2019
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

**PROFESSIONNALISATION
DES AGENTS AU SERVICE
DES RESSOURCES HUMAINES
MODULE 3 : LA GESTION DES
CONTRACTUELS DANS LA FPH**

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l'agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d'adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu'ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Connaître les objectifs de recrutement des contractuels et rédiger des contrats conformes.
- Connaître les règles de gestion des agents contractuels.
- Appréhender les règles applicables aux agents publics.
- Gérer les fins de contrats.

PROGRAMME

- Les motifs de recrutement des contractuels.
- La rédaction de contrats conformes.
- Les règles de rémunération et les droits sociaux des contractuels.
- La discipline.
- Les fins de contrats.

AX4VD12**PUBLIC**

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier, qu'il soit déjà en poste ou nouvel arrivant.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Module 4 :
le 28 mai 2019
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

PROFESSIONNALISATION DES AGENTS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES MODULE 4 : SENSIBILISATION À LA PROTECTION DES DONNÉES

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l'agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d'adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu'ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre le cadre réglementaire général de la loi de transposition du 25 mai 2018.
- Repérer l'impact du RGPD sur la fonction DRH.
- Identifier les droits et devoirs des agents dans l'institution au vu de la réglementation RGPD.

PROGRAMME

- Le cadre réglementaire général du RGPD.
- L'impact du RGPD dans la fonction RH : information des salariés, règles de conservation et de traitement des données, droits d'accès...
- Les droits et devoirs des agents dans l'institution au vu de la réglementation : réseaux sociaux, usage des mails, devoir de réserve, liberté d'expression, etc.

AX4VD12

PUBLIC

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier, qu'il soit déjà en poste ou nouvel arrivant.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Module 5:
le 29 mai 2019
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

**PROFESSIONNALISATION
DES AGENTS AU SERVICE
DES RESSOURCES HUMAINES
MODULE 5 : GESTION DE LA FIN
DE CARRIÈRE DES TITULAIRES
ET DES CONTRACTUELS**

CONTEXTE

Dans la poursuite de la dynamique du projet « Les chemins de la qualification », qui proposait des parcours de formation destinés à accroître la qualification et la professionnalisation des professionnels hospitaliers, nous reconduisons cette année la formation de professionnalisation des personnels travaillant au service des ressources humaines. En effet les missions de l'agent administratif aux ressources humaines sont multiples et en constante évolution de par les réglementations, notamment celle du PPCR, qui impactent considérablement les statuts particuliers de la Fonction publique hospitalière. Le parcours modulaire proposé permettra aux agents de se positionner sur tout ou certains modules afin d'adapter au mieux la formation à leurs besoins, qu'ils soient nouvellement nommés dans leurs fonctions ou déjà en poste.

OBJECTIFS

- Connaître et gérer les différents cas de départs volontaires et de départs involontaires.
- Maîtriser les règles de gestion des fins de contrats.

PROGRAMME

- Les départs volontaires : démissions, refus de réintégration, intégration directe dans une autre fonction publique, retraite...
- Les départs involontaires : licenciements, fins de contrats, décès.
- Les règles de gestion des fins de contrats en fonction des situations.

AXE4SC01

PUBLIC

Agents en charge de la gestion des carrières et des dossiers de retraite.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 9 au 11 septembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

L'IMPACT DE LA RÉFORME DE LA RETRAITE DANS LA FPH SUR LA GESTION DES DOSSIERS

CONTEXTE

Dans un contexte de réforme et de hausse de départs à la retraite, la gestion des dossiers se complexifie. Les règles relatives à la retraite du fonctionnaire hospitalier ne sont pas simples. L'acquisition et l'actualisation de celles-ci passent indéniablement par un apport théorique. Toutefois, la maîtrise de ces règles relatives à la gestion des dossiers de retraite des agents relevant de la Fonction publique hospitalière (FPH) doit également se faire par des mises en situation. Effectivement, les règles nouvellement acquises doivent permettre aux stagiaires, une fois de retour dans leur établissement, de mener à bien leurs dossiers et de pouvoir renseigner correctement les agents concernés.

OBJECTIFS

- Comprendre et maîtriser la réglementation des retraites applicable à la FPH.
- Maîtriser les procédures de gestion des dossiers retraites.
- Améliorer l'information donnée aux agents.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Appréhender les nouveaux enjeux de la réglementation.
- Identifier les différents régimes de retraite et leurs spécificités.
- Appliquer les modalités de gestion d'une carrière : modes de calcul des droits et liquidation d'un dossier retraite.

PROGRAMME

La loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses conséquences dans la FPH :

- le décryptage;
- les impacts sur la gestion des dossiers dans la FPH.

Les différents régimes de retraite :

- leur présentation;
- leurs spécificités.

La préparation des dossiers :

- l'immatriculation;
- l'affiliation;
- la validation des services;
- le rétablissement des droits auprès du régime général et de l'Ircantec;
- le rachat des études supérieures;
- le temps partiel cotisé sur du temps plein;
- le droit à pension;
- la cessation progressive d'activité;
- le supplément de pension lié à la perception de l'indemnité de sujétion (aide-soignant);
- le recul de limite d'âge;
- la prolongation d'activité et le maintien en fonction;
- la pension d'invalidité : conditions, rôle des instances;
- la pension de réversion;
- le départ anticipé « carrière longue »;

- le départ anticipé « fonctionnaire handicapé »;
- la retraite additionnelle de la fonction publique;
- les règles de cumul.

La constitution d'un dossier de retraite :

- les étapes-clés;
- les documents essentiels.

Le droit à l'information :

- le principe;
- l'application;
- les conséquences du non-respect du droit à l'information.

La dématérialisation des échanges :

- le principe;
- les conséquences pratiques.

AXE4SD04

PUBLIC

Personnels en charge de l'animation de la politique handicap de l'établissement et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude physique.

ORGANISÉ PAR

J-LO Conseil

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 16 et 17 octobre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anhf.fr

RÉFÉRENT HANDICAP POUR LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

CONTEXTE

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont souvent confrontés à des problématiques en lien avec la thématique du handicap au travail : insertion, maintien dans l'emploi, inaptitude physique ou mentale etc. Ces éléments les amènent à conduire des réflexions visant à définir et à mettre en œuvre une politique handicap institutionnelle. L'animation et la coordination des axes gagnent à reposer sur un interlocuteur identifié comme compétent en la matière : un référent handicap.

OBJECTIFS

- Connaître les notions de handicap et de reclassement professionnel ainsi que la réglementation correspondante.
- Avoir connaissance des acteurs du handicap et savoir orienter les agents vers les bons interlocuteurs internes et externes.
- Intégrer la question du handicap dans ses pratiques de recrutement et favoriser l'intégration des personnels handicapés.
- Être en capacité d'informer le personnel de l'établissement confronté à une problématique en lien avec le handicap et l'ensemble du personnel pour dédramatiser la notion de handicap et les aspects qu'il recouvre.
- Faire face à une situation d'inaptitude physique.
- Connaître des pistes d'action potentielles au travers des expériences réussies.

PROGRAMME

**Le cadre de l'emploi
des agents en situation
de handicap**

- Les définitions et les concepts.
- Les différents types de handicap.
- Le cadre législatif et réglementaire.
- La situation socio-économique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- Les acteurs internes et les partenaires externes.

**Les enjeux d'une politique
du handicap pour un
établissement de la FPH**

- La définition d'une politique du handicap.
- Le rôle du référent handicap.
- Les étapes de la mise en place d'une politique handicap.
- Le FIPHFP et les aides mobilisables.
- La mise en œuvre des actions.

**Les pratiques
de gestion du handicap**

- Le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- La communication autour du projet handicap.
- La qualité de vie au travail.
- Le maintien dans l'emploi.

AXE4SD05

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

ENEIS Conseil

LIEU & DATES

29 - 30 janvier et 5 mars 2019
Délégation régionale
Marseille

DURÉE

21 heures

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anhf.fr

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RECONVERSION

CONTEXTE

Chaque professionnel, pour des raisons personnelles ou professionnelles, peut développer des troubles de la santé au cours de sa carrière. Les impacts sur l'activité de travail peuvent être multiples : absences régulières ou longues, restrictions d'aptitude, reclassements statutaires, reports de charge sur le collectif de travail... Compte tenu du vieillissement de la population et de l'allongement de la durée de travail, le nombre d'agents de la Fonction publique hospitalière concernés par des problématiques de santé au travail ne cesse d'augmenter. Prévenir et gérer de telles situations constitue ainsi un enjeu majeur. Elles nécessitent d'être prises en charge et réfléchies dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines des établissements. Alors, de quelle manière s'y prendre ? Comment mettre en place des parcours de reclassement ? Quel accompagnement proposer à l'agent ? Comment respecter la réglementation en vigueur ?

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

JOUR 1

Maîtriser les notions-clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources.

Matin :

- Échanger autour de la notion d'inaptitude.
- Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation.

Après-midi :

- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi.
- Identifier les acteurs-clés.

JOUR 2

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

Matin :

- 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.

Après-midi :

- Connaître les outils de la reconversion professionnelle, identifier les acteurs clés.
- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude/ de reclassement/ de reconversion professionnelle

JOUR 3

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

Matin :

- Retour sur les 2 premiers jours de formation.
- Analyse de cas individuels et pratiques.

Après-midi :

- 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.

AXE4SD06

PUBLIC

Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

ORGANISÉ PAR

AXXIS Formation Santé

LIEU & DATES

15 octobre 2019
17 décembre 2019
Délégation régionale
Marseille

DURÉE

14 heures

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anf.fr

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

MODULE 1 : ÊTRE UN ACTEUR OPÉRATIONNEL DE LA QVT DANS SON ÉQUIPE

CONTEXTE

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux, notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes. Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des repères collectifs et une culture commune autour de la QVT. Cette formation-action vise à outiller les acteurs afin qu'ils soient en mesure de mettre en œuvre et de pérenniser une démarche de promotion de la QVT dans leur établissement.

OBJECTIFS

- Définir le concept de qualité de vie au travail.
- Connaître la réglementation et les ressources en matière de QVT.
- Analyser sa pratique au regard de l'organisation collective.
- Adopter la posture en faveur du développement de la QVT dans un collectif de travail.

PROGRAMME

JOUR 1

La notion de Qualité de vie au travail

- Repères multidimensionnels / réglementaires.
- Acteurs internes à rassembler.
- Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins (HAS).

L'implication des acteurs dans la QVT et la promotion auprès des équipes

- Situation particulière de l'hôpital et la QVT.
- Accompagnement des changements et prise en compte du facteur humain.
- Déterminants de la QVT relevant des actions quotidiennes de l'encadrement.

JOUR 2

État des lieux : espaces de discussion du travail.

Retour d'expérience des actions conduites

- Organisation apprenante avec l'accueil de nouveaux arrivants...
- Analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement relevé...
- Environnement de travail suite à des travaux...
- Réponses et conseils face aux situations vécues.

La posture en faveur du développement de la QVT

- Communication et accès à l'information.
- Équité et justice organisationnelle.
- Accompagnement des changements.
- Exemplarité, soutien et droit d'expression.
- Identification de ses relais et limites.

AXE4SD07

PUBLIC

Membres des équipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, cadres des établissements publics sanitaires, sociaux et médicaux sociaux

ORGANISÉ PAR

AXXIS Formation Santé

LIEU & DATES

Les 29 et 30 avril 2019
24 juin 2019
Délégation régionale
Marseille

DURÉE

21 heures

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

**METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE
DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
MODULE 2 : PILOTER STRATÉGIQUEMENT
ET OPÉRATIONNELLEMENT
LA DÉMARCHE DE QVT**

CONTEXTE

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux associés au projet social d'établissement, à la démarche de certification, à l'amélioration du quotidien des équipes... Pour autant, le pilotage d'une démarche de QVT peut apparaître complexe et freiner des initiatives. Pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de la QVT, l'ANFH met à disposition de ses adhérents une formation-action pour concevoir et conduire une démarche de QVT adaptée aux spécificités de chaque établissement.

OBJECTIFS

- Définir le concept de qualité de vie au travail.
- Identifier les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT.
- S'approprier les outils mobilisables et les indicateurs.
- Se positionner comme manager dans l'animation d'une démarche de QVT.
- Co-construire un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs.

PROGRAMME

JOUR 1

La notion de Qualité de vie au travail

- Repères multidimensionnels/réglementaires.
- Acteurs internes à rassembler.
- Enjeux et lien avec la qualité des soins (HAS).
- Situation particulière de l'hôpital et la QVT.

Le cadrage stratégique de la démarche QVT

- Périmètre pour l'établissement.
- Circuits décisionnels du projet.
- Nature du projet (expérimentation).
- Projet social et liens avec l'offre de soins.

Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...).
- Composantes et indicateurs-clés de mesure et de suivi.

JOUR 2

Comment engager une démarche de QVT ?

- Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle) santé au travail, management et organisation.
- Approche participative et dynamique collectif de dialogue/logique en réseau.
- Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation.

JOUR 3

Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession

- La QVT dans le projet social.
- La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins.
- Réponse et conseil face à des situations vécues.

La posture dans la promotion de la qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail:

- Équité et justice organisationnelle.
- Communication et accès à l'information.
- Accompagnement des changements.
- Exemplarité, soutien, droit d'expression.
- Pratique de l'expérimentation.

AXE4SD08

ORGANISÉ PAR
CITICA

DURÉE
28 heures

LIEU & DATES

Module 1 :
24-25 septembre
et 10 décembre 2019

Module 2 :
11 décembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :
Sandra DURAND
→ 04 91 17 71 33
→ s.durand@anf.fr

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

CONTEXTE

Repenser l'articulation vie au travail/vie privée et le temps de trajet apparaît comme une piste de réflexions intéressante pour agir favorablement sur les conditions de travail, sur le « maintenir dans l'emploi », ou encore sur le développement durable. Le télétravail est une organisation du travail permettant de répondre à ces différents enjeux. Apparu dans les années 1970, il reste peu développé dans la Fonction publique hospitalière malgré le fait que les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication.

Cette nouvelle organisation du travail, pour être adoptée dans les établissements, demande une évolution culturelle et organisationnelle préalable. Cette formation-action vise à faciliter la mise en œuvre du télétravail.

Elle se compose de **deux modules** distincts s'adressant à des publics différents dont les objectifs sont déclinés ci-contre.

OBJECTIFS

Module 1: Conduire un projet de télétravail

- Identifier les enjeux sociétaux du télétravail.
- Appréhender l'environnement juridique et réglementaire.
- Définir les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement.
- Préparer un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement.
- Préparer un plan d'action adapté à son établissement.
- Définir les indicateurs de réussite du télétravail.

Module 2: L'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

- Appréhender le télétravail comme une organisation du travail possible et bénéfique.
- Repérer l'impact du télétravail dans le management d'une équipe et identifier les pratiques managériales en conséquence.
- Identifier les freins et leviers à la mise en place du télétravail.

PROGRAMME

MODULE N°1 : CONDUIRE UN PROJET DE TÉLÉTRAVAIL

- Mémento du télétravail pour le secteur public.
- Les enjeux spécifiques pour la FPH.
- Définir vos objectifs sur le télétravail.
- Pas à pas, mettre en place le télétravail.
- Évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?
- Les clés de la réussite/les bonnes questions à se poser.
- Nombreux témoignages et retours d'expériences.

(NB: le 3^e jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements).

MODULE N°2 : L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'ENCADREMENT D'ÉQUIPE

- Mémento du télétravail pour la FPH.
- Manager, coopérer et travailler à distance.
- Les outils du management à distance.
- Piloter et évaluer le télétravail.
- Les questions spécifiques auxquelles un encadrant doit savoir répondre.
- Témoignages et mises en situation.

AX4VD13

PUBLIC

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

63 heures maximum

LIEU & DATES

Module 1

25 et 26 Février 2019

25 janvier au matin

Intervention de l'ANFH

Module 2

Les 25 et 26 avril 2019

Module 3

Les 6 et 7 mai 2019

Module 4

11 juin 2019

Module 5

Les 18 et 19 juin 2019

Tous les modules auront

lieu à:

Délégation régionale

Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Connaître son rôle et savoir se positionner entre les différents acteurs et instances liés à l'élaboration et au déploiement du plan de formation.
- Co-construire et mettre en œuvre le plan de formation en lien avec la réglementation et la politique RH.
- Intégrer le CPF dans le plan de formation.
- Identifier et travailler sur le retour en investissement des actions.
- Communiquer autour du plan de formation.
- Appréhender l'achat de formation.

PROGRAMME

Ce parcours est à la carte et vous permet de vous inscrire indépendamment sur les modules qui vous intéressent. Seul le module 1 est obligatoire car il vous permettra de vous positionner sur les autres modules.

MODULE 1

Enjeux de la formation au sein des RH - place et rôle du RFC.

MODULE 2

Articulation du plan de formation avec la réglementation et la politique RH de l'établissement.

MODULE 3

Inscrire le plan de formation dans une démarche qualité et amélioration des pratiques.

MODULE 4

Appréhender les procédures d'achat de formation.

MODULE 5

Informer, conseiller, orienter les personnes dans leur projet professionnel.

Vous trouverez le détail de chaque module dans les fiches ci-après.

AX4VD13**PUBLIC**

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 25 et 26 février 2019

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

MODULE 1 : ENJEUX DE LA FORMATION AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES – PLACE ET RÔLE DU RFC

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la formation et de l'investissement nécessaire pour développer ses compétences de RFC.
- Comprendre les fondamentaux de la GPMC et le rôle de la formation dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice professionnel.
- Situer et définir le rôle et les missions du RFC au sein de la DRH et de l'établissement.

PROGRAMME

- Identification et repérage de la politique de formation au sein des différents établissements et de la GPMC.
- Situer les rôles des différents acteurs : relations et collaborations interface avec le RFC.
- Connaissance des principes généraux de la politique de formation et de ses enjeux.
- Inscrire le plan de formation dans les différents projets d'établissement (soins, médical, social...).

AX4VD13

PUBLIC

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 25 et 26 avril 2019

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

MODULE 2 : ARTICULATION DU PLAN DE FORMATION AVEC LA RÉGLEMENTATION ET LA POLITIQUE RH DE L'ÉTABLISSEMENT

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Connaître le contexte et les enjeux de la formation professionnelle continue à partir de la réglementation.
- Connaître le rôle, les missions et organisations des commissions de formations médicales et non médicales des établissements.
- Identifier le processus et les étapes du plan de formation.

PROGRAMME

- La réglementation en matière de formation continue FPTLV et de DPC.
- Le Compte personnel de formation et le Compte d'engagement citoyen.
- Les principaux objectifs du Compte personnel d'activité pour les agents du service public.
- La portabilité des droits.
- Les diverses commissions de formation.
- Les bases de l'ingénierie de formation.
- Concevoir et mettre en œuvre le plan de formation.

TRAVAUX D'INTERSESSION

Si vous vous êtes inscrits aux modules 2 et 3 vous aurez à travailler sur les outils, supports, et échanges réalisés en formation sur la plateforme collaborative « apprend-Tissage » proposée par le prestataire afin de faciliter une démarche d'amélioration des pratiques et susciter l'envie du travail en réseau.

AX4VD13**PUBLIC**

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 6 et 7 mai 2019

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

MODULE 3 : INSCRIRE LE PLAN DE FORMATION DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ ET AMÉLIORATION DES PRATIQUES

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Connaître et mettre en œuvre les bonnes pratiques de la gestion de la formation.
- Connaître et appliquer les règles d'imputabilité des actions de formation en cohérence avec la réglementation et l'amélioration des pratiques professionnelles du RFC.
- Connaître les enjeux de l'évaluation des actions de formation : formation comme outil de suivi du développement des compétences.
- Savoir réaliser le bilan d'exécution du plan de formation.

PROGRAMME

- Mutualisation des travaux de l'intersession sur les bonnes pratiques en matière de gestion de la formation.
- Imputabilité des actions de formation.
- Les différents bilans à réaliser et les critères d'évaluation.

AX4VD13**PUBLIC**

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Le 11 juin 2019

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

MODULE 4 : APPRÉHENDER LES PROCÉDURES D'ACHAT DE FORMATION

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Connaître les procédures d'achat sous forme de MAPA.
- Utiliser les ressources internes et externes pour engager l'achat de formation.

PROGRAMME

- Présentation des procédures d'achat.
- Les bases d'élaboration des cahiers des charges de formations.
- Utilisation des ressources internes de l'établissement.
- Utilisation des ressources et outils mis à disposition par l'ANFH : plateforme achat, Alfresco.

AX4VD13

PUBLIC

Responsables et/ou
chargés de formation

ORGANISÉ PAR

Synergies DFC

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 18 et 19 juin 2019

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

FORMATION MODULAIRE DES CHARGÉS ET RESPONSABLES DE FORMATION

MODULE 5 : INFORMER, CONSEILLER, ORIENTER LES PERSONNES DANS LEUR PROJET PROFESSIONNEL

CONTEXTE

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé sociaux et médico-sociaux a un impact conséquent dans l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le champ de la formation continue connaît actuellement de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, l'offre de formation proposée sous forme de modules indépendants les uns des autres peut s'adresser à la fois à un public déjà en poste ou récemment nommé.

OBJECTIFS

- Maîtriser l'ensemble des dispositifs individuels de formation et la politique de l'établissement en matière d'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel.
- Savoir réaliser un entretien d'accompagnement professionnel.

PROGRAMME

- Présentation de la réglementation en matière de Conseil en évolution professionnelle.
- Accompagnement des agents dans leur parcours de formation et l'identification de leurs besoins : l'entretien de formation, le recueil individuel des besoins, orientation des agents vers les personnes ressources...
- Mise en place et suivi des actions à mener en interne :
 - connaissance des procédures internes et planification des commissions ;
 - l'entretien d'accompagnement professionnel : les clés de réussite et les différentes étapes.

AXE4SC03

PUBLIC

Cadres de santé, infirmiers, tout professionnel de santé utilisant la simulation en formation.

ORGANISÉ PAR
GRIEPS

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Lors de cette formation des scénarios de simulation seront élaborés par les stagiaires et il leur est conseillé **d'apporter un ordinateur portable.**

Les formations se dérouleront au sein d'un IFSI afin de faciliter l'appropriation des démarches de simulation. Les dates seront communiquées ultérieurement en fonction des demandes.

Contact:

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

LA SIMULATION COMME MÉTHODE D'APPRENTISSAGE

CONTEXTE

Un rapport, remis à la HAS en 2012, met en avant que la simulation est une méthode pédagogique peu développée en France dans le domaine de la santé. Des propositions ont été formulées afin de déployer la simulation en santé dans le cadre de la formation initiale et du développement professionnel continu. Cette méthode pédagogique a été ainsi introduite par les textes relatifs au DPC. Ainsi, la simulation est aujourd'hui un enjeu majeur de l'apprentissage des compétences qui rend indispensable la formation des formateurs afin de proposer des ateliers de simulation aux stagiaires pour que soit respectée la formule « jamais la première fois sur un patient ».

OBJECTIFS

- Définir et situer la place de la simulation dans le champ de l'apprentissage.
- Appréhender son intérêt pédagogique et ses limites.
- Élaborer et mener une séquence de simulation, construire des scénarios, savoir débriefer.
- Évaluer une séance de simulation.

PROGRAMME

Comprendre la place que tient la simulation aujourd'hui en apprentissage

- Placer des situations simulées dans l'ensemble des interventions pédagogiques déjà existantes.
- En quoi la simulation génère des apprentissages performants.
- L'apprentissage par simulation dans les recommandations de la HAS.

Élaborer et mener un séquence de simulation.

- Les compétences à relever à partir de situations de travail en vue de la construction d'un scénario.
- Les conditions essentielles à la mise en place d'une séance de simulation et respecter les différentes phases.
- La construction d'un scénario.
- Le lancement d'une séance de simulation et son débriefing.

FOCUS

- La simulation technique et gestuelle.
- La simulation relationnelle.
- La simulation visant les compétences collectives.

Envisager l'évolution comme moyen de développement.

- L'évaluation d'une séance de simulation.
- Les 3 objectifs de l'évaluation.
- L'auto-évaluation.
- Le taux d'appropriation / le taux de rétention.

AXE4SC04**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

Synergies

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Les 12 et 13 novembre 2019
et 5 et 6 décembre 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

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

CONTEXTE

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'état pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement, permettant ainsi la mise en place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi une action de formation nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours. Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du

24 décembre 2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière, mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

OBJECTIFS

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

**PROGRAMME
DÉTAILLÉ PAGE
SUIVANTE**

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

JOUR 1

- Autoévaluation des compétences tuteur.
- Évolution du référentiel de formation.
- L'approche par compétence.
- Le développement de l'autonomie de l'étudiant en stage.
- Éléments théoriques en pédagogie qui éclairent les situations de stage.
- Comment gérer les situations difficiles et les étudiants en difficulté.

JOUR 2

- L'accompagnement pédagogique : acquisition des outils d'aide à la remédiation pédagogique.
- Les modèles pédagogiques et les paliers d'apprentissage.
- L'organisation du stage : aide à la structuration du stage autour des objectifs d'apprentissage.
- Rôle, place et mission des différents acteurs de la formation.

INTERSESSION

- 1. Expérimenter les outils proposés en session**
 - Processus d'accueil.
 - Évaluation a priori et renforcement des connaissances cliniques des étudiants.
 - Utilisation des techniques de l'entretien d'explicitation.
 - Utiliser la carte mentale.
- 2. Recueillir les situations emblématiques qui serviront aux ateliers d'analyse de pratique.**
- 3. Faire le point sur l'organisation des stages et les outils en place dans le service.**
 - Utiliser l'espace collaboratif pour s'approprier cet espace de travail dédié aux tuteurs.

JOUR 3

- Les bases théoriques de l'analyse des pratiques.
- Apprendre à conduire une analyse de pratique (méthodes et techniques).
- Expérimentation en simulation de la conduite d'entretien évaluatif.
- Expérimentation en simulation d'une situation d'analyse de pratique.
- Mise en place d'une plateforme collaborative pour les tuteurs.

JOUR 4

- Apports sur les situations professionnelles apprenantes.
- Développement des théories de l'apprentissage.
- Évaluation des compétences (bien comprendre le référentiel).
- Maîtriser l'utilisation des outils et en particulier le portfolio.
- Savoir rédiger une évaluation littérale et les différents rapports lors du stage.

AXE4JS02

PUBLIC

Professionnels de santé en situation d'encadrement, personnel médical et paramédical.

ORGANISÉ PAR

IFAI - PRAGMA

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Groupe 1:

le 1er mars 2019

Groupe 2:

le 27 mars 2019

Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

SENSIBILISATION AU MANAGEMENT APPRÉCIATIF

CONTEXTE

L'« **Appreciative Inquiry** » ou « Exploration appréciative » est une méthode de **conduite du changement** qui a vu le jour à la fin des années 1980 dans la clinique de Cleveland aux États-Unis, et qui se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Elle prend appui sur la révélation des forces des personnes et des organisations, la psychologie positive, et dispose d'un large fond d'expérimentation.

OBJECTIFS

- Faire découvrir aux participants **les fondamentaux d'une posture de management appréciatif**.
- Expérimenter la démarche autour d'un thème préalablement défini en lien avec la fonction d'encadrement.
- S'exercer à quelques postures appréciatives inspirées des enseignements de la psychologie positive et des sciences cognitives.

PROGRAMME

Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivations mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés. Il s'agit à la fois d'une méthodologie et d'une posture. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de résolution de problèmes orientée sur les manques et déficits, pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les acquis et les forces de la personne, du collectif, et de l'institution. Elle a pour but de créer de nouvelles habitudes mentales qui stimulent l'innovation et la créativité.

Les fondamentaux de la démarche Appreciative Inquiry

- Origine et développement de l'Appreciative Inquiry.
- Principes fondamentaux de la posture du management appréciatif.
- Les 5 phases de l'Appreciative Inquiry.
- Les principales applications dans le secteur hospitalier.

Entretiens en binôme cadré par un guide d'entretien fourni à chaque participant

- Révéler et partager les ressources et les ingrédients d'un exercice de management ayant un impact positif sur les équipes et les organisations.

Travaux de synthèse et partage en sous-groupe

Débriefing de l'expérimentation

AXE4JS01

PUBLIC

Professionnels de santé en situation d'interaction individuelle et collective, personnels encadrants.

ORGANISÉ PAR

IFAI Pragma

DURÉE

48 heures

LIEU & DATES

Les 6, 7, 27 et 28 juin 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

FORMATION DE PRATICIEN EN APPRECIATIVE INQUIRY

CONTEXTE

L'«**Appreciative Inquiry**» ou «Exploration appréciative» est une méthode de **conduite du changement** qui a vu le jour à la fin des années 1980 dans la clinique de Cleveland aux États-Unis, et qui se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Elle prend appui sur la révélation des forces des personnes et des organisations, la psychologie positive, et dispose d'un large fond d'expérimentation. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle par la résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'entreprise, ceci selon une méthodologie précise. Son acquisition et son utilisation renouvellent la pratique des coaches, consultants, managers et responsables de projets et contribuent au développement de leur activité.

OBJECTIFS

- Permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services et ainsi de développer leur activité et contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.
- Mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet (conduite du changement, évaluation, restructuration...).

PROGRAMME

LA PREMIÈRE JOURNÉE

- La posture appréciative.
- Les principes théoriques et fondamentaux de la démarche.
- L'historique de «l'AI».
- Les grandes phases de la démarche.
- Comment parler de «l'AI»!

LES 3 JOURNÉES SUIVANTES

Expérimentation de la démarche à partir de situations concrètes amenées par les participants, cadres administratifs, médecins, afin de vivre concrètement la méthode.

Dès le début de la formation, un appel à projets est lancé et le groupe choisit les cas qui seront le support de l'ensemble de la formation. À partir des situations choisies, les participants expérimenteront toutes les étapes de la démarche.

Les étapes du processus par la pratique :

La phase Définition

- Pouvoir des images mentales et force d'attraction des représentations positives.
- Le choix d'une orientation positive pour déployer un projet.

La phase Découverte

- Les questions appréciatives.
- La conduite des entretiens «Découverte».
- La construction d'un guide d'entretien.
- La collecte et le partage des informations issues de la phase «Découverte».

Préparation d'un travail d'intersession.

La Phase Devenir

- Susciter la créativité : l'animation de la phase «Devenir».

La phase Décision

- L'architecture du changement.
- Les critères pour des propositions à fort impact.
- Les formats de proposition.
- L'animation de la phase Décision.

AXE 5

PROFESSIONNALISATION ET QUALIFICATION



AXE5SD20

PUBLIC

Formateur et personnel d'établissement

ORGANISÉ PAR

Compétences Prévention

DURÉE

84 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis :

Le module 1 est un prérequis au module 2.

Durée :

12 jours (4 + 4 + 4)

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

PRAP 2S : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DANS LE MILIEU SANITAIRE ET SOCIAL

CONTEXTE

L'exercice professionnel, d'autant plus lorsqu'il se compose d'activités physiques, expose les agents à un ensemble de risques (liés à la manutention de personnes et de matériel, au rythme et à l'intensification du travail, à la pénibilité etc.) susceptibles de générer des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cette formation a pour objectif de diminuer ces risques et ainsi de participer à l'amélioration des conditions de travail. Elle se destine aux personnes souhaitant devenir formateurs en prévention des risques liés à l'activité physique et désirant aider les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation le stagiaire, porteur d'une culture de prévention au service de son établissements, sera capable :

- de connaître et repérer les risques professionnels en observant et en analysant les situations de travail ;
- d'identifier les enjeux de leur prévention pour l'établissement et les individus ;
- d'accompagner l'établissement dans une démarche de prévention des risques par la maîtrise des étapes méthodologiques et la connaissance des acteurs à mobiliser ;
- de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques en étant lui-même force de proposition sur les actions préventives à décliner ;
- de former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

PROGRAMME

MODULE 1 : ACQUÉRIR LES BASES EN PRÉVENTION DES RISQUES

Module en e-learning qui propose un contenu en ligne interactif : fictions animées, écrans d'information, exercices auto-évaluatifs, témoignages de professionnels etc. À la fin du module, un questionnaire en ligne permet de s'auto-évaluer. La réussite au questionnaire déclenche la validation du module et le passage au module 2 (une attestation de réussite au format PDF est remise au stagiaire).

Modalités pédagogiques :

formation ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

MODULE 2 : FORMATION DE FORMATEUR À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DANS LE DOMAINE SANITAIRE ET SOCIAL

- Les bases de la prévention : enjeux et valeurs, acteurs internes et externes, risques professionnels et risques d'atteinte à la santé des personnes, concepts d'apparition d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Initiation à l'évaluation des risques professionnels : objectifs, identification et classement des risques, mesures de prévention.
- Initiation à l'analyse d'accident : recherche et examen des faits, analyse des causes et recherche de solutions.
- Initiation à l'analyse d'une situation de travail.

- Risques liés à l'activité physique, troubles musculosquelettiques : définition et facteurs déterminants.
- Différents facteurs de risques biomécaniques, facteurs aggravants, éléments d'anatomie et de physiologie de l'appareil locomoteur.
- Méthodes d'analyse du travail.
- Différents outils de détection des situations pouvant nuire à la santé.
- Outils de recherche et de hiérarchisation de pistes d'amélioration de la situation de travail.
- Formation aux techniques gestuelles.
- Méthodologie de projet, différentes étapes d'un projet de formation.
- Conception d'une action de formation.
- Organisation, animation et évaluation d'une action de formation-action.

AXE5CLEA

PUBLIC

Toute personne souhaitant valider un premier niveau de qualification quel que soit leur métier.

ORGANISÉ PAR

Suivant la liste des prestataires habilités à demander auprès de la délégation régionale.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Évaluation préalable du stagiaire : 6h.
Parcours de formation : variable en fonction des acquis du candidat.
Évaluation finale : 5h.

Inscription

Compléter le formulaire d'inscription ci après et le mailer à : qualification.paca@anhf.fr

Modalités de prise en charge

Le certificat CléA peut être mobilisé par demande de l'agent au titre du CPF. Une demande de prise en charge au titre du Fonds de qualification et CPF peut être possible. Merci de compléter la demande de prise en charge CléA en page 157

CERTIFICAT CLÉA

CONTEXTE

Depuis l'année dernière l'ANFH PACA vous propose le dispositif « CléA® » permettant de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles, et vous accompagne de manière individuelle ou collective dans les démarches de cette certification.

Le certificat CléA permet à chacun de continuer à apprendre tout au long de son parcours professionnel, afin de s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

CléA est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national qui garantit l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

OBJECTIFS

Évaluer et valider ses connaissances et ses compétences dans 7 domaines clés:
→ communication en français;
→ utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique;
→ utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique;
→ aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe;
→ aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel;
→ capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie;
→ maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales.

PROGRAMME

Le certificat CléA n'est pas un examen. Il n'y a pas de classement, ni d'échec: il s'agit de trouver les points forts de l'agent et savoir où sont ses besoins en formation relatifs au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Un parcours individualisé en 3 étapes

1. ENTRETIEN ET ÉVALUATION PAR L'ORGANISME ÉVALUATEUR HABILITÉ. 2 POSSIBILITÉS

→ Toutes les compétences sont acquises et le candidat peut accéder à une demande de certification auprès de la commission paritaire.
→ Quelques compétences sont validées, le candidat obtient ses attestations de validation. Concernant les autres compétences, un parcours de formation personnalisé lui est alors proposé.

2. LE PARCOURS DE FORMATION

Le stagiaire bénéficie d'un parcours individualisé, basé sur les résultats de l'évaluation, afin d'acquérir les compétences non validées au regard du référentiel socle. L'organisme assure le suivi et la progression du stagiaire.

3. LA VALIDATION

À l'issue du parcours de formation, une évaluation finale sera réalisée et le candidat pourra faire certifier l'ensemble des 7 domaines clés auprès d'un jury.

AXE5CEP**PUBLIC**

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

105 heures maximum
28 heures minimum tronc commun

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**FORMATION AU CONSEIL EN
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE****CONTEXTE**

Le Compte personnel de formation (CPF) a été instauré dans le secteur privé par la loi du 5 mars 2014 et dans les 3 fonctions publiques par l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au Compte personnel d'activité (CPA), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique. En appui à la mise en place du CPF, la circulaire du 10 mai 2017 donne la possibilité aux agents de se faire accompagner dans la réalisation de leurs **projet professionnel** par un Conseiller en évolution professionnelle, qui peut être un conseiller mobilité carrière, un conseiller RH ou un conseiller formation, tous spécifiquement formés pour assurer cette fonction. Ainsi, afin d'accompagner les professionnels des établissements à cette nouvelle fonction,

l'ANFH vous propose une formation modulaire destinée aux personnes identifiées pour exercer cette fonction. Le dispositif de formation comporte 3 phases de progression :

- **une 1^{re} phase tronc commun** (niveau 1 du CEP) avec un module obligatoire de 4 jours et un module optionnel de 2 jours ;
- **une 2^e phase d'auto diagnostic** ;
- **une 3^e phase** (niveaux 2 et 3 du CEP) avec accès aux 6 modules de formation optionnels.

OBJECTIFS

Permettre aux professionnels identifiés par leur structure d'accompagner les agents en leur offrant un accompagnement personnalisé, destiné à les aider à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.

AXE5CEP1A

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

4 jours (2x2 jours avec une intersession)

LIEU & DATES

23-24 mai 2019
et 3-4 juin 2019
Délégation régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Ce module est obligatoire pour toute personne souhaitant suivre un ou plusieurs autres modules du parcours de formation.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation. Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage » afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
MODULE 1A : CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - MODULE DE BASE**

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP auprès des agents de la Fonction publique hospitalière :

- appréhender l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les 3 niveaux d'intervention du CEP ;
- identifier les enjeux et les impacts de la gestion des ressources humaines sur les projets en évolution professionnelle, identifier les publics spécifiques ;
- identifier les modalités opérationnelles de la mise en oeuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs... ;
- respecter les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité...).

**PROGRAMME DÉTAILLÉ
PAGE SUIVANTE**

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
MODULE 1A : CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - MODULE DE BASE
PROGRAMME

JOUR 1

Qu'est-ce que le Conseil en évolution professionnelle ?

→ Comprendre la démarche de CEP, quels sont les bénéficiaires, le rôle du conseiller, les engagements de chacun.

Présentation des 3 niveaux de la démarche de CEP

- Niveau 1 : assurer un accueil et une information individualisée.
- Niveau 2 : réaliser un conseil personnalisé.
- Niveau 3 : réaliser un accompagnement et un suivi personnalisés.

JOUR 2

Les fondamentaux de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

→ Notions d'évolution des métiers, de sécurisation des parcours professionnels, de compétences, de publics spécifiques.

INTERSESSION

JOUR 3

Les modalités opérationnelles du CEP

- Les missions de CEP dans l'activité quotidienne et les relations transverses au sein de sa structure.
- Liens à mettre en œuvre entre les différents dispositifs de formation, les financements, et les différents acteurs.
- Rôle de la formation dans l'acquisition et le maintien des compétences.
- Ateliers :** travail sur le repérage des éléments de compréhension de la demande de l'agent.

JOUR 4

Les exigences de la fonction de Conseil en évolution professionnelle

- Principes de neutralité, d'impartialité et de confidentialité.
- Être à l'écoute.
- Centrer son accompagnement sur les aspects professionnels.
- Orienter les agents vers des personnes ressources.
- Ateliers de simulation :** mettre en place un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues.
Débriefing en groupe plénier avec le formateur
- Reprise de la grille autodiagnostic du CEP et échanges sur les besoins en formations complémentaires exprimés par les stagiaires.
- Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.
- Présentation de la grille d'autodiagnostic et échanges sur les besoins de formations complémentaires.

AXE5CEP1B

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

27-28 juin 2019

Délégation régionale Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle - module de base»

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme «Apprend-Tissage», afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 1B : CONDUITE D'ENTRETIEN

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

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 : les enjeux et les objectifs, identifier les différentes étapes de l'entretien et acquérir une méthodologie ;
- mobiliser les techniques d'écoute active : questionnement, reformulation, explicitation... ;
- adapter sa posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé, définir les limites d'un entretien ;
- élaborer un compte-rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

PROGRAMME

JOUR 1

Les outils de l'entretien dans le cadre du CEP

→ Les différentes étapes de l'entretien : au moment de la prise de rendez-vous, au début de l'entretien, pendant l'entretien, fin d'entretien et retranscription sur le compte-rendu et validation du contenu par l'agent.

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 : l'interlocuteur se sent compris et utilise son énergie pour échanger, réfléchir et trouver des solutions. Écouter la personne, accepter ce qu'elle nous dit, ne pas chercher à trouver une solution à sa place.

JOUR 2

Les techniques d'entretien

→ Comment utiliser la reformulation : technique qui consiste pour l'écouter à redire en d'autres mots ce que la personne a dit afin de lui prouver qu'on a bien compris.

- Les différentes formes de reformulation : la reformulation-écho, la reformulation-miroir, la reformulation-résumé.
- Exercices de reformulation à partir d'exemples.

→ Les questions ouvertes : elles incitent à la réflexion et à la mobilisation des idées sur un thème.

→ Adapter sa posture : communication appropriée, disponibilité...

Mises en situation des stagiaires : simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation.

Évaluation de la formation

à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AXE5CEP2A

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

3 jours (2 + 1 avec intersession)

LIEU & DATES

9-10 septembre et 25 septembre 2019
Délégation régionale Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques, d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2A : RÔLE ET OUTILS DU CONSEILLER DANS LA CO-CONSTRUCTION DU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

Accompagner les agents dans la construction de leur projet d'évolution professionnelle et dans 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;

- formaliser un plan d'action et définir 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

- État des lieux (atouts, motivations, capacités d'adaptation...).
- Clarification de la demande de l'agent et précisions sur ses priorités en matière d'évolution professionnelle.
- Identification des compétences et des emplois correspondants.
- Conseil à propos de la démarche, explicitation des objectifs poursuivis.
- Mobilisation des mesures ou partenaires favorisant l'atteinte des objectifs.
- Accompagnement pour les démarches administratives et financières.
- Mobilisation d'une prestation externe (bilan de compétences, accompagnement VAE...).
- Recours à une prestation de formation.

JOUR 2 : DÉFINIR UNE STRATÉGIE ET UN PLAN D'ACTION

- Les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet.
- Les différentes actions à conduire.
- Les dispositifs et prestations à mobiliser.
- Aménagement d'un parcours de formation.
- Le calendrier prévisionnel.

Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles

- Le plan de financement.
- Les financements adaptés au projet.
- Les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière.
- Actualisation du plan d'actions lors d'une modification de situation de l'agent.
- Le soutien à la réalisation du projet.

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).

INTERSESSION: LES STAGIAIRES FINALISERONT LA RÉDACTION DU PLAN D'ACTION COMMENCÉE EN ATELIER

JOUR 3 : LE DOCUMENT DE SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE DE CEP

Formalisation et finalités du document de synthèse

- Les identifiants du bénéficiaire et du conseiller, clarification de la demande.
- Les objectifs, les engagements réciproques et les moyens définis avec le conseiller.
- Les principaux résultats du travail effectué.
- Le descriptif du projet d'évolution professionnelle
- Le plan d'action.

Ateliers : à partir d'une situation d'accompagnement proposée par le formateur, les stagiaires devront renseigner le document de synthèse.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AXE5CEP2B

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

26 septembre 2019
Délégation régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage » afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques, d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2B : MOBILISATION ET PARTICIPATION AU RÉSEAU DES ACTEURS

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

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

→ Le service formation continue, accompagnement CEP pour tout ce qui concerne les formations du plan, les dispositifs individuels en lien avec l'ANFH.

→ La médecine du travail, liens à faire avec le conseiller pour ce qui concerne les réserves médicales, les inaptitudes...

→ Le service social du personnel, pour les liens éventuels à faire avec le conseiller dans le cadre de l'accompagnement social.

→ La cellule d'accompagnement /service DRH/ Psychologue du travail (différent en fonction des établissements), assure l'accompagnement CEP en lien avec les autres acteurs.

→ L'ANFH, accompagnement CEP pour tout ce qui concerne les formations, les dispositifs individuels etc., ceci en lien avec les conseillers et le service formation des établissements.

Ateliers en sous-groupes.

Les réseaux d'acteurs externes

→ Les Espaces régionaux d'orientation proposent un accès simplifié pour toute personne qui en fait la demande (salles à disposition, informatique, espace documentaire...).

→ Pôle Emploi, réalise les accompagnements CEP en fonction des besoins des demandeurs d'emploi.

→ Cap Emploi, présent dans chaque département, il assure une mission de service public dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

→ Les Missions locales, interventions sur le CEP, public cible, jeunes de 15 à 25 ans, sortis du système scolaire, demandeurs d'emploi.

→ Le SAMETH, présent dans chaque département, organisme spécialiste du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

→ Les chambres consulaires (chambre des métiers, de l'artisanat, agriculture...) permettant la reprise ou la création d'entreprise.

Ateliers en sous-groupes : élaboration d'une cartographie de l'ensemble des acteurs, de leurs champs d'intervention et des dispositifs proposés.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AXE5CEP2C

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

7 et 8 octobre 2019
Délégation régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion / projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2C : LES MÉTIERS ET LES STATUTS DE LA FPH, LES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES LIÉES AUX BASSINS D'EMPLOI

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

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

- Les corps répartis en trois catégories (A, B, C).
- Les filières professionnelles : soignante, de rééducation, médico-technique, administrative, technique et ouvrière, socio-éducative.
- Les agents contractuels de droit public.
- Les agents contractuels de droit privé.
- La loi « agents non titulaires ».
- Les agents en situation de handicap.

→ Actions en faveur des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au travail : possibilité de mettre en œuvre des actions à partir des Contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT).

JOUR 2

Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC

→ Démarche et méthode de la GPMC, actions de développement des compétences en lien avec les projets d'évolution professionnelle.

Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste

→ Le répertoire des métiers de FPH.

- Les fiches métiers.
- Les fiches de poste.

Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire

→ Dans chaque bassin d'emploi existent les Espaces régionaux d'orientation. Ce sont des lieux d'accueil physiques pour chaque personne qui en fait la demande. Ces structures participent au Service public régional de l'orientation (SPRO).

→ Les spécificités géographiques : territoires ruraux, enclavement, accès difficile à Internet, faible activité dans la zone géographique...

Travail en atelier : création d'une cartographie des bassins d'emploi en lien avec l'environnement géographique des stagiaires en formation.

AXE5CEP2D

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

27 septembre 2019
Délégation régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion / projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anf.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2D : ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} 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^{er} niveau de qualification a la possibilité de s'engager dans un parcours de formation « compétences-clés » pour :
 - acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé;
 - accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions;
 - accroître son opérationnalité en situation de travail;
 - faciliter la professionnalisation et la qualification.

- L'agent en situation de handicap ou l'agent en situation d'inaptitude au poste de travail :
 - dans le cadre des CLACT, possibilité de financement par les fonds FIR de certaines actions d'amélioration des conditions de travail ; les

actions du FIPHP contribuent également au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

→ Les agents en seconde partie de carrière peuvent être accompagnés dans un projet de reconversion professionnelle ou d'actualisation des compétences par le biais du plan de formation.

Mobiliser les acteurs internes et externes

Le SAMETH, la médecine du travail, le psychologue du travail, service social du personnel, les services RH...

Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages.

Ajuster sa posture relationnelle et sa communication :

- favoriser une relation de confiance à travers l'écoute active;
- tenir compte des besoins, des capacités, des ressources de la personne;
- porter une attention particulière aux agents en situation de fragilité.

Atelier de simulation : réaliser un premier entretien avec un agent ayant un 1^{er} niveau de qualification en demande d'accompagnement.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AXE5CEP2E

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

LIEU & DATES

14 octobre 2019
Délégation Régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle - module de base»

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme «Apprend-Tissage», afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
MODULE 2E: ACCOMPAGNEMENT À L'UTILISATION DES DIFFÉRENTS OUTILS DE RECHERCHE D'EMPLOI: CV, LETTRE DE MOTIVATION, RESSOURCES DOCUMENTAIRES...**

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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 ».

PROGRAMME

La rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation

→ Les questions que l'on doit se poser avant la rédaction d'un CV : quelles sont les préoccupations du recruteur ? Qu'attend-il ? Que peut-il comprendre à la lecture de mon CV ?

→ Les règles d'or pour la construction d'un CV : être exact, concis, clair, lisible, adapté au lecteur; le CV doit se démarquer de celui des autres...

→ La lettre de motivation : on distingue deux sortes de lettres, la réponse à une offre ou une publication et la candidature spontanée, elle comporte trois parties :
- les informations sur l'entreprise que contient l'offre ;
- les compétences du candidat

pour ce poste ;
- ce que l'entreprise pourrait gagner en recrutant le candidat, et obtenir un autre rendez-vous.

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

L'entretien de recrutement :
→ pour le recruteur, il sert à comprendre la logique de parcours du candidat, cerner sa personnalité pour une bonne intégration dans l'entreprise, identifier ses compétences ;
→ pour le candidat, il sert à montrer son intérêt pour le poste et l'entreprise,

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.

convaincre le recruteur qu'il est le bon candidat pour le poste, échanger sur les conditions de travail, du contrat, le statut, le salaire...

→ Les différentes formes d'entretien : individuel, devant un jury, ou collectif.

→ Les différentes techniques d'entretien : directif, semi-directif, non directif.

→ Le déroulement de l'entretien : la prise de contact, l'entretien, la conclusion.

→ Les « ruses » de l'entretien : ce qu'il ne faut pas faire durant la recherche d'emploi, et durant l'entretien de recrutement.

→ Les questions les plus fréquentes des recruteurs.

Évaluation de la formation
à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AXE5CEP2F

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

NOMBRE DE PARTICIPANTS

14 personnes en moyenne par session

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

0,5 jour

LIEU & DATES

15 octobre 2019
Délégation Régionale
Marseille

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion / projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques et d'échanger avec les formateurs.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ANFH.fr.

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anhf.fr

FORMATION AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2F : CONSEIL À LA REPRISE ET À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle 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

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 : il s'agit d'un document détaillant les points-clés du projet de création d'entreprise. Pour cela l'agent doit :

- choisir le statut juridique de sa future entreprise (SARL, SA, EI...);
- choisir le régime fiscal, impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu, micro-entreprise ou régime réel...;
- effectuer les déclarations et immatriculations auprès des différents répertoires ou registres (le répertoire SIREN, le SIRET, un code APE, le registre du commerce et des sociétés, le répertoire des métiers, le registre spécial des agents commerciaux...);

- domicilier son entreprise correspond à son adresse administrative (siège social);
- choisir le nom de son entreprise, la dénomination sociale identifie l'entreprise (vérifier que ce nom ne soit pas déjà utilisé auprès de l'Institut national de la propriété industrielle);
- assurer son entreprise, certaines assurances sont obligatoires, les locaux, les véhicules... Prévoir une responsabilité civile et professionnelle;
- adhérer à une caisse de retraite des salariés, obligatoire même si l'on n'a pas de salarié;
- ouvrir un compte bancaire dédié à l'entreprise (obligatoire pour les sociétés et pour les entrepreneurs individuels sous le régime micro-social...).

Le business plan est un outil incontournable pour structurer son projet et convaincre banquiers et financeurs.

Encourager les agents à aller sur des sites dédiés à la création d'entreprise

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies CDF

AXE5VD10

PUBLIC

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et personnes dépendantes.

ORGANISÉ PAR

GRETA Alpes Provence pour les départements 04 et 05 ou Actemos pour les départements du 13 et 84

LIEU & DATES

Actemos:

Test de positionnement à fixer

Du 21 au 23 janvier 2019

Actémos Marseille

Du 26 au 28 mars 2019

Actémos Marseille

12 mars 2019

Actémos Marseille

22 et 23 mai 2019 Apt

Du 2 au 4 juillet 2019 Apt

9 et 10 octobre 2019

Port de Bouc

Du 26 au 28 novembre 2019

Actémos Marseille

29 et 30 janvier 2020

Examen Actémos

Marseille

Date limite d'inscription :
15 décembre 2019

**GRETA Alpes Provence
Sisteron:**

Les dates seront communiquées en fonction des inscriptions reçues.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

CERTIFICATION AGENT D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNES ÂGÉES ET PERSONNES DÉPENDANTES

CONTEXTE

Dans le cadre de sa politique de professionnalisation, la délégation régionale propose une nouvelle certification de niveau V : le certificat d'agent d'accompagnement des personnes âgées et personnes dépendantes AAPAPD, reconnu au Registre national des certifications professionnelles depuis août 2016. En effet, les professionnels sont confrontés plus que jamais à la prise en charge d'une population de plus en plus vieillissante, avec des pathologies et modes de prise en charge spécifiques à une augmentation de la dépendance qui nécessite une approche adaptée.

Le rôle de l'agent d'accompagnement prend donc ici toute sa dimension, tant sur le champ propre de la prise en soins de la personne âgée en institution – accueil, animation, relations, repas, maintien de l'autonomie... – que sur le volet lié au maintien de la qualité de vie et de l'environnement du patient – entretien des locaux, du matériel, du linge...

9 unités de compétences doivent être validées par des évaluations écrites, mises en situations professionnelles et la soutenance d'un rapport d'activités. C'est le jury de validation composé de professionnels qui statue en fin de parcours sur l'octroi du certificat.

OBJECTIFS

- Connaître le rôle et la place de l'agent d'accompagnement dans le fonctionnement de l'institution.
- S'approprier des connaissances en physiologie, psychopathologie, situations de handicap et psycho gériatrie afin d'adapter sa prise en soin.
- Acquérir les techniques et postures pour limiter les risques liés à la manutention.
- Accompagner les résidents dans les gestes de la vie quotidienne : aide aux repas, aux soins corporels.
- Adapter les produits et le matériel d'entretien en respectant la démarche qualité, les règles d'hygiène et les consignes de sécurité associées.
- Optimiser la fonction linge : connaissance des textiles, des produits, du matériel, des règles d'hygiène et de sécurité.
- mettre en place des activités adaptées en lien avec le projet de vie de la structure.
- Savoir adapter sa prise en soins dans des situations d'accompagnement en fin de vie.

AXE5VOLTAIRE

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

Woonoz

DURÉE

Formation en e-learning

LIEU & DATES

Déterminé en fonction de chaque connexion

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Entraînement en ligne

Rien à installer, accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

**LE PROJET VOLTAIRE
N°1 DE LA REMISE À NIVEAU
EN ORTHOGRAPHE**

CONTEXTE

Les fautes d'orthographe dans les écrits professionnels nuisent non seulement à votre crédibilité mais également à l'image de marque de votre établissement. Conscient de ces

enjeux, le Projet Voltaire vous propose une formation dédiée à l'orthographe et à la grammaire, que vous souhaitiez vous remettre à niveau, vous perfectionner ou viser l'excellence...

PROGRAMME

- Réviser les règles fondamentales d'orthographe, de grammaire, de conjugaison, etc.
- Actualiser son vocabulaire, choisir les termes appropriés, éviter les confusions de mots.
- Connaître les astuces pour déjouer les pièges et maîtriser les subtilités de la langue française.
- S'attaquer aux difficultés rencontrées au quotidien dans son établissement.
- Acquérir de l'assurance dans la rédaction de ses courriels ou documents professionnels.

COMMENT INSCRIRE UN AGENT AU PROJET VOLTAIRE ?

Si vous avez un agent souhaitant s'inscrire à ce dispositif vous devez :

1. LUI FAIRE RÉALISER LE TEST DE POSITIONNEMENT

En se connectant à l'adresse ci-dessous :
<http://www.projet-voltaire.fr/test/k10v3hho480kwsc>

Attention, le test de positionnement dure 15 minutes, il ne peut pas être interrompu. Il ne peut pas être relancé, et il n'est pas possible de revenir en arrière.

2. ENVOYER LE BULLETIN D'INSCRIPTION SPÉCIFIQUE À L'ANFH

Le bulletin d'inscription se trouve en fin du catalogue. Il est à compléter en fonction des scores obtenus au test suivants les résultats ci-dessous. Il est par la suite à envoyer à l'adresse suivante : **qualification.paca@anfh.fr**

→ Si le résultat du test est < **30 %**

Formule 1 : Les fondamentaux - améliorer et certifier l'orthographe.

→ **De 30 % à 75 %**

Formule 2 : Perfectionner et certifier sa communication écrite.

→ **> 75 %**

Formule 3 : Viser l'excellence dans sa communication écrite.

Attention : Dans le cas de la formule 1, l'agent peut être coaché pendant 1 x 8h par visio, skype ou téléphone par un formateur Voltaire. Si cette option est souhaitée, ne pas oublier de cocher la case dans le bulletin d'inscription.

3. CHAQUE AGENT RECEVRA SOUS 15 JOURS :

→ son identifiant et son mot de passe pour accéder à la plateforme du Projet Voltaire et sera contacté par son coach dans le cadre de son tutorat pour une durée de 4 mois ;

→ un code parrain lui permettant de s'inscrire à une session en centre d'examen.

4. DÉROULEMENT DU CERTIFICAT**a) Inscription**

L'agent choisit un centre près de chez lui et la date de session qui lui convient.

Il renseigne son identité qui sera vérifiée le jour de l'examen. Il choisit un mot de passe pour accéder à son espace personnel.

b) Préparation

Entraînement en ligne avant le passage à l'examen.

c) Accueil à l'examen

Se présenter le jour choisi en étape 1, 30 minutes avant le début de l'épreuve avec une pièce d'identité.

d) Passage de l'épreuve

Elle dure 3 heures et commence par une petite dictée de 2 lignes suivie d'un QCM.

AX5VD02

PUBLIC

Aides-soignants, aides médicaux psychologiques.

ORGANISÉ PAR

Performance

DURÉE

140 heures

LIEU & DATES

Du 14 au 17 janvier 2019

Du 6 au 8 février 2019

Le 8 février 2019 à 14h :

réunion des cadres

référents de l'agent

Du 18 au 21 mars 2019

Du 24 au 26 avril 2019

Du 14 au 17 mai 2019

Les 13 et 14 juin 2019

Délégation ANFH

Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

Se référer à la fiche d'inscription ASG pour les conditions d'admissibilité et éléments à fournir en fin du catalogue.

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE (ÉLIGIBLE AU CPF)

CONTEXTE

Depuis plusieurs années, l'ANFH accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et / ou maladies apparentées en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG.

Ce certificat permet aux professionnels formés exerçant leur fonction d'ASG auprès des patients hébergés dans les services spécialisés (SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, SSR) de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner sur des techniques de soins et relationnelles face à ce public spécifique. Cette certification leur permet par ailleurs d'obtenir une prime, source de reconnaissance à la fois professionnelle et salariale.

OBJECTIFS

- Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou les psychologues.
- Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé, réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

PROGRAMME

- Connaître le métier d'ASG et les conditions d'exercice.
- Comprendre le vieillissement normal de l'homme et ses incidences.
- Comprendre le vieillissement pathologique et les différentes formes de démence de type Alzheimer.
- Connaître les autres formes de démence et leurs complications.
- Sensibiliser aux droits de la personne et à l'importance de la gestion de l'autonomie.
- Comprendre l'intérêt partagé de la mise en œuvre de projets individualisés.
- Être capable de participer à la conception et la mise en œuvre d'un projet individualisé.
- Mettre en œuvre une relation d'aide et de soutien psychologique.
- Comprendre la relation de la personne âgée à l'alimentation : dépistage de dénutrition.
- Améliorer la prise en charge d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer.
- Définir les modalités d'accompagnement dans toutes les situations de la vie quotidienne.
- Sensibiliser aux risques des chutes et leurs conséquences.
- La vie collective en institution.
- Développer ses compétences relationnelles avec la famille.
- Comprendre l'intérêt de l'animation pour les personnes atteintes de démence.
- Appréhender les notions :
 - de santé et de maladie;
 - soins palliatifs, douleur et deuil.
- Accompagnement sur le plan psychologique et émotionnel.
- Reprendre les fondamentaux :
 - les risques infectieux;
 - les techniques de soin;
 - l'éthique;
 - la bientraitance.

AXE5JS01

PUBLIC

Agent(e)s de blanchisserie,
de production linge,
blanchisseurs(euses).

ORGANISÉ PAR

CTTN IREN

DURÉE

168 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Modalités d'inscription

Pour la rentrée de
septembre 2019, vos
demandes doivent nous
parvenir avant le **30 avril
2019**.

Cette formation se déroule
au sein d'une blanchisserie
hospitalière. Si vous
souhaitez l'organiser au
sein de votre blanchisserie,
vous pouvez prendre
contact avec la conseillère
en formation.

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PRÉPARATION AU CAP MÉTIERS
DE LA BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE

CONTEXTE

Avec le projet « **Les chemins de la qualification** », l'ANFH PACA soutient le développement des compétences des agents de premier niveau de qualification. Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une blanchisserie.

OBJECTIFS

- Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
- Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

PROGRAMME

La formation comprend **six regroupements de 4 jours**.

Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur.

→ Français et histoire-géographie - éducation civique.

→ Mathématiques et sciences physiques et chimiques.

→ Préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie.

→ L'entreprise et son environnement.

→ Les matériaux et les articles.

→ Les salissures et tâches – les produits utilisés.

→ Les procédés de traitement des articles.

→ Les moyens de production – la maintenance préventive de premier niveau.

→ La santé et la sécurité au travail.

→ La qualité et le contrôle.

→ Mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie.

→ Prévention santé environnement.

AX5VD03

PUBLIC

Toute personne en poste ou ayant pour objectif professionnel d'accéder à une fonction de maître(esse) de maison ou de surveillant(e) de nuit.

ORGANISÉ PAR

Carrel Formation

DURÉE

203 heures

LIEU & DATES

Les 27 et 28 février 2019

Du 6 au 8 mars 2019

Le 8 mars 2019 matin :
réunion des référents

de l'agent

Du 2 au 5 avril 2019

Du 14 au 16 mai 2019

Du 4 au 7 juin 2019

Du 25 au 27 juin 2019

Du 11 au 13 septembre 2019

Du 8 au 11 Octobre 2019

Les 22 et 23 octobre 2019

Le 26 novembre 2019 : jury
pour obtention du diplôme

Délégation ANFH
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

04 91 17 71 38

v.duret@anhf.fr

**TITRE PROFESSIONNEL (TP)
MAÎTRESSE DE MAISON
ET SURVEILLANT DE NUIT
(ÉLIGIBLE AU CPF)**

CONTEXTE

L'ANFH PACA a depuis plusieurs années orienté son action sur la professionnalisation des agents en développant des formations qualifiantes au travers du projet « Les chemins de la qualification ».

C'est dans cette continuité que la délégation régionale poursuit la professionnalisation de ces personnels en vous proposant ce titre éligible au CPF et finançable sur les crédits du Fonds de qualification pour le CPF..

OBJECTIFS

TP Maîtresse de maison

- Connaître son rôle et sa fonction.
- Identifier et comprendre les enjeux liés au travail de nuit.
- Adapter la prise en charge des différents publics accueillis et connaître leurs spécificités.
- Avoir un positionnement adapté face aux multiples situations professionnelles et contextes rencontrés.

TP Surveillant de nuit

- Connaître son rôle et sa fonction.
- Identifier et comprendre les enjeux liés au travail de nuit.
- Assurer la sécurité des personnes et des biens.
- Adapter son intervention face aux différents publics accueillis et connaître leurs spécificités.

PROGRAMME

Le programme détaillé de la formation sera communiqué sur demande de l'établissement et joint systématiquement à la convocation de l'agent inscrit en formation.

Les 29 jours de formation sont répartis en 19 jours de tronc commun et 10 jours spécifiques à chaque TP. Si les agents n'occupent pas encore le métier, ils devront **réaliser un stage** soit dans leur structure ou dans un autre établissement hospitalier.

Pour valider, ils devront suivre l'intégralité du parcours et passer devant un jury de professionnels. Chaque établissement devra désigner un **référent** qui suivra le stagiaire. Ce dernier sera invité à assister à une réunion de présentation de ce titre professionnel.

AX5VD04

PUBLIC

Maîtres et maîtresses de maison en poste ayant obtenu le titre professionnel reconnu par le RNCP.

ORGANISÉ PAR

Carrel Formation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

17 mai et
20 et 21 juin 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

ÊTRE MAÎTRESSE DE MAISON ET SUPERVISER SON ÉQUIPE

CONTEXTE

Cette formation s'inscrit dans la continuité de la formation du Titre professionnel de maîtresse de maison. En effet, lors des évaluations, les professionnels ont témoigné du besoin d'approfondir une des compétences abordées lors du titre professionnel, la mission de management : ces professionnels lorsqu'ils occupent la fonction ont notamment à superviser une équipe d'agents d'entretien et / ou de service et ne sont pas armés pour appréhender toute cette mission. Cette dernière requiert des compétences spécifiques de leadership à développer et mettre en œuvre, objet de cette formation.

OBJECTIFS

- Identifier les missions de la fonction de supervision d'équipe et développer les postures adéquates.
- Appréhender les changements de positionnement dans la relation avec les membres de l'équipe et adapter sa posture.
- Connaître les principes de la dynamique d'équipe et gérer les situations difficiles.
- Acquérir des méthodes pour avoir confiance en soi et s'affirmer.
- Savoir définir des objectifs, coordonner les activités et effectuer le reporting.
- Utiliser les bonnes méthodes de transmission des consignes et des savoir-faire.
- Mener une animation de réunion efficace.

PROGRAMME

- Les missions autour des 4 piliers de la supervision : qualité, organisation, leadership, vie institutionnelle.
- Définition de ses missions et auto-évaluation de ses compétences.
- La confiance en soi et l'assertivité.
- Communication des objectifs en fonction de la priorisation des besoins des résidents.
- Les postures du leadership.
- Communication et motivation d'équipe.
- Analyse des difficultés et problèmes rencontrés.
- Traitement de situations relationnelles et techniques difficiles.
- L'entretien individuel de transmission et de régulation.
- Les techniques de recadrage.
- Le circuit de l'information et l'interface avec l'encadrement.

AXE5JS05

PUBLIC

Assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitudes, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

ORGANISÉ PAR

Europe Management Santé (EMS)

DURÉE

105 heures

LIEU & DATES

Les 2 et 3 avril 2019
Les 22 et 23 avril 2019
Les 14, 15 et 16 mai 2019
Les 17, 18, 19 juin 2019
Les 11, 12 et 13 septembre 2019
Les 23 et 24 septembre 2019

Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

NB: le stage n'est pas organisé et pris en charge par l'ANFH.

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**FORMATION D'ADAPTATION
À L'EMPLOI D'ASSISTANT(E)
MÉDICO-ADMINISTRATIF(IVE)**

CONTEXTE

Un arrêté du 24 octobre 2014 organise la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs de la Fonction publique hospitalière, de la branche secrétariat médical. Le dispositif de formation, d'une durée de 140 heures, comprend 3 modules détaillés (dont 35 heures de stage).

OBJECTIFS

- **Développer** les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers.
- **Approfondir** ses connaissances sur l'organisation médicale.
- **Disposer** des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.
- **Connaître** les réponses juridiques aux situations de responsabilité et de droits des patients.
- **Disposer** des connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.
- **Améliorer** ses pratiques professionnelles pour une optimisation des secrétariats médicaux et une meilleure prise en charge du patient.

PROGRAMME

MODULE 1

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (6 jours)

Ce module a pour but d'apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient. Il doit également donner au stagiaire des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.

MODULE 2

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (9 jours)

L'objectif de ce module est de fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

MODULE 3

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours)
À planifier entre l'agent et l'établissement

- observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement);
- prendre connaissance des missions et de l'activité des structures suivantes, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge: services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identito-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateurs, gérants de tutelle.

AXE5JS03

PUBLIC

Adjoints des cadres hospitaliers

ORGANISÉ PAR

Irfocop

DURÉE

154 heures

LIEU & DATES

Du 14 au 16 janvier 2019

Les 4 et 5 février 2019

Du 25 au 27 février 2019

Du 11 au 13 mars 2019

Du 1^{er} avril au 3 avril 2019

Du 20 au 22 mai 2019

Les 3 et 4 juin 2019

Du 24 au 26 juin 2019

Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS

CONTEXTE

La Formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux adjoints des cadres hospitaliers d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) par l'arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers (ACH) (JO du 30 octobre 2014).

OBJECTIFS

Acquérir les connaissances et développer les capacités nécessaires à l'exercice des rôles et des missions d'adjoint des cadres hospitaliers.

PROGRAMME

MODULE 1

Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

Ce module a pour but d'approfondir les connaissances du stagiaire sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.

MODULE 2

Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquérir et de perfectionner leurs compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe

MODULE 3

Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (10 jours ou 70 heures)

Ce module sera constitué de deux périodes :

- enseignements complémentaires destinés à l'ensemble des stagiaires (5 jours ou 35 heures) ;
- stage « sur le terrain » (5 jours ou une semaine).

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

AXE5JS04

PUBLIC

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

ORGANISÉ PAR

Irfocop

LIEU & DATES

Du 24 au 27 septembre
2019,
les 14 et 15 octobre 2019,
du 19 au 21 novembre 2019,
du 9 au 11 décembre 2019,
du 7 au 10 janvier 2020,
du 10 au 13 février 2020,
du 9 au 11 mars 2020,
du 6 au 9 avril 2020.
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DES TECHNICIENS HOSPITALIERS ET TECHNICIENS HOSPITALIERS SUPÉRIEURS

CONTEXTE

La Formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les nouvelles responsabilités qui leur incombent. Management technique, gestion du personnel, conduite de projet, organisation de services... Le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogé par la publication du décret en date du 21 août 2013.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.
- Acquérir les techniques de management et de communication.
- Connaître les techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

PROGRAMME

Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures (27 jours), comprend les modules suivants.

MODULE 1

Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

Ce module a pour but d'approfondir les connaissances du stagiaire sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.

MODULE 2

Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquérir des compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe.

MODULE 3

Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou 10 jours)

Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité.

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

AXE5JS06

ORGANISÉ PAR

Université d'Avignon
et des Pays du Vaucluse

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Modalités d'inscription

Prérequis: niveau Bac (ou équivalent) ou expérience professionnelle (sur dossier).

Une expérience professionnelle d'au moins une année dans le secteur est nécessaire.

Le candidat remplit un dossier, examiné par l'équipe pédagogique de l'Université qui se prononce sur son admission.

Pour obtenir le dossier et le calendrier, merci d'adresser un mail à sec-du-tim@univ-avignon.fr

Contact:

Jenna SAYCHANH
Conseillère formation

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE TECHNICIEN DE L'INFORMATION MÉDICALE

CONTEXTE

Le technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est le technicien qui trace, à travers des systèmes de codification, l'activité médicale faite par les différents services et les différents professionnels. C'est à partir de ces données que l'hôpital pourra être payé par les organismes d'assurance maladie, et que les ressources seront allouées entre les différents services.

Le technicien d'information médicale a une connaissance approfondie du milieu médical et de l'organisation médicale. Il doit connaître les outils bureautiques et les technologies de l'information et de la communication. Il sait identifier et accompagner les évolutions liées aux outils informatiques, à la législation et aux règles du recueil des données. Pour exercer ce métier au sein d'un établissement de santé relevant de la Fonction publique hospitalière, le Diplôme Universitaire de technicien de l'information médicale est requis.

OBJECTIFS

Obtenir les compétences nécessaires pour exercer la fonction de **technicien de l'information médicale** (TIM) au sein d'un département de l'information médicale (DIM) d'un établissement de santé.

PROGRAMME

Cette formation s'adresse à des professionnels du secteur sanitaire et social et medico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMS. 392 heures de formation dont 160 heures en présentiel et 232 heures de formation ouverte à distance (FOAD).

70 heures de stage obligatoire (a minima en fonction des dossiers des candidats).

FOAD: formation ouverte à distance

Devoirs et évaluations notés en ligne.

La FOAD est accessible via la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices

dirigés qui y sont accessibles. C'est un outil supplémentaire de communication, en complément du dispositif de l'enseignement en présentiel: dépôt de cours par les intervenants, organisation de forums et tchats.

Les cours sont construits en 3 unités d'enseignement (U.E.)

Deux journées d'intégration – décision du jury de recrutement.

Fondements et disciplines générales:

- management et gouvernance hospitalière;
- système de santé - organisation - pilotage;
- utilisation Excel/base de donnée;
- techniques de recherche documentaire.

Connaissances des contextes:

- terminologie médicale;
- facturation T2A - Contrôle externe;
- démarche qualité;
- dossier patient-identité.

Compétences métier:

- production exploitation PMSI-MCO-HAD-SSR-RIMP;
- missions - fonctions - organisation;
- Nomenclatures CIM 10-CCAM-CSARR.

Stage professionnalisant

Découverte de la fonction TIM (positionnement/perfectionnement): deux semaines de 35h à effectuer autant que possible hors établissement employeur aux dates choisies par le stagiaire pendant la période de formation.



“

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

”

AXE 6

DÉVELOPPEMENT DURABLE



AXE6SD09**PUBLIC**

Tout agent intervenant dans le processus de gestion des déchets hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

Inddigo

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 24 et 25 janvier 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

LA GESTION DES DÉCHETS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

L'activité des établissements de santé génère divers types de déchets (déchet ménagers, déchets à risque infectieux ou radioactifs, déchets issus de médicaments...). La gestion des déchets fait l'objet de réflexions et de démarches visant à limiter les impacts négatifs sur l'environnement et à améliorer la sécurité des personnels, des patients ainsi que la qualité des soins. Les pouvoirs publics légifèrent en ce sens. En effet, la nécessité d'une gestion adaptée à ce type de déchets figure dans la convention pour le développement durable entre les ministères chargés de l'Environnement et de la Santé et les fédérations hospitalières. Elle est une des mesures phares en matière d'environnement retenues par les gouvernements depuis 2015. Cet axe est également inscrit dans le manuel de certification V2010, version 2014, par la Haute Autorité de Santé. Les établissements ont ainsi

tout intérêt à s'engager dans cette perspective, d'autant plus qu'une gestion des déchets optimisée doit favoriser une valorisation des déchets et à ce titre être économiquement plus avantageuse.

OBJECTIFS

- Appréhender les différents types de déchets en établissements de santé.
- Comprendre la nécessité d'une politique tournée vers la réutilisation et le recyclage par la mise en évidence des différents enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, économiques, juridiques, humains...).
- Faire le point sur sa pratique de gestion des déchets et augmenter sa capacité à maîtriser les filières d'élimination et de recyclage des déchets de son établissement.
- Identifier les solutions pour gérer et optimiser la gestion des déchets.

PROGRAMME

JOUR 1

Matin

→ Notre responsabilité individuelle et collective face aux enjeux environnementaux:

- les déchets, de quoi parle-t-on?
- le cadre réglementaire;
- hygiène et sécurité des personnels.

Après-midi

→ Les déchets produits en établissement de santé:

- les déchets non dangereux assimilés aux déchets ménagers (du producteur à l'élimination et les pistes possibles de réduction et de valorisation);
- les déchets d'activité de soins: déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI).

→ Déchets d'activités de soins à risques chimiques et toxiques (DRCT).

→ Déchets d'activités de soins à risques radioactifs.

→ Pourquoi trier efficacement les déchets.

→ Vos pratiques actuelles: identifier vos pratiques de gestion, les acteurs impliqués avec les points forts et les points faibles de l'organisation.

JOUR 2

Matin

→ Débriefing de la 1^{re} journée: analyse des points faibles et des points forts des pratiques.

→ L'adaptation de la démarche à chaque service et les actions à engager:

- la formation / information;
- optimiser la gestion des flux;
- spécification des locaux d'entreposage et de stockage;
- relations avec les prestataires et cahier des charges;
- la politique d'achats durables et le recyclage;

- les différents types de contrats d'enlèvement et d'élimination des déchets;

- le point sur la réglementation en matière de déchets;
- les sources d'informations pour actualiser ses connaissances.

Après-midi

→ Décrire une organisation optimisée, sur la base des différents critères abordés lors des temps précédents.

→ Les actions de changement à engager:

- la quantité de déchets produits par les établissements;
- exemples d'actions déployées au sein d'établissements;
- établir un auto-diagnostic;
- réduire le taux de Déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI);
- mettre en place les indicateurs.

AXE6SD10

PUBLIC

Tout agent responsable ou intervenant dans la gestion des effluents liquides au sein de son établissement.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

21 mars 2019

Délégation régionale
Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

LA GESTION DES EFFLUENTS LIQUIDES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

L'activité des établissements de santé génère divers types d'effluents liquides susceptibles de contenir des substances et matières nocives pour l'environnement. Il est donc nécessaire de réfléchir à leur gestion afin de limiter leurs impacts négatifs.

OBJECTIFS

- Identifier les différents types d'effluents liquides dans les établissements de santé et leurs caractéristiques.
- Comprendre la nécessité d'une démarche visant la gestion des effluents liquides par la mise en évidence des différents enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, économiques, juridiques, humains...).
- S'approprier les outils permettant de gérer durablement les effluents liquides (prévention, prétraitement et traitement).
- Appréhender la méthodologie de mise en œuvre de filières de gestion des effluents liquides au sein de son établissement.

PROGRAMME

S'approprier les outils permettant de gérer durablement les effluents liquides (prévention, prétraitement et traitement)

- Méthodes et outils de gestion des effluents liquides.
- La prévention.
- Le prétraitement.
- Le traitement.

Identifier les différents types d'effluents liquides dans les établissements de santé et leurs caractéristiques

- La typologie des effluents liquides en établissement de santé.
- La réglementation applicable.

Appréhender la méthodologie de mise en œuvre de filières de gestion des effluents liquides au sein de son établissement

- Les différents types de filières.
- Méthode de mise en œuvre des filières de gestion des effluents.
- Retour d'expérience

Comprendre la nécessité d'une démarche visant la gestion des effluents liquides par la mise en évidence des différents enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, économiques, juridiques, humains...)

- Les dangers associés aux effluents liquides.
- La réglementation associée.

AXE6SD11

PUBLIC

Tout agent responsable ou intervenant dans la conduite d'un bilan carbone.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

2 mai 2019

Délégation régionale Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anf.fr

MAÎTRISER ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

Les établissements de santé sont concernés par les enjeux du développement durable en tant que structures émettrices de gaz à effet de serre (GES). En octobre 2009, les fédérations hospitalières, le ministère de l'Écologie, le ministère de la Santé et l'ADEME signaient la « Convention portant engagements mutuels dans le cadre du Grenelle de l'Environnement avec les fédérations hospitalières », concrétisant la volonté des établissements de santé d'intégrer le progrès environnemental dans leurs actions. En parallèle, la circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'État fixait un objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici dix ans pour le parc existant de l'État et de ses établissements publics. L'article 75 de la loi dite « Grenelle 2 » demande aux établissements publics de plus de 250 salariés et aux personnes morales de plus de 500 salariés de réaliser un bilan d'émissions de gaz à effet de serre tous les trois ans à partir du 31 décembre 2012. Ainsi, les établissements de santé ont tout intérêt à

s'inscrire dans une démarche visant à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation relative à l'émission de gaz à effet de serre.
- Identifier les différentes sources d'émission de gaz à effet de serre.
- Comprendre la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre par la mise en évidence des enjeux qu'elle recouvre (environnementaux, humains, juridiques, économiques...).
- Identifier les points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre.
- Identifier des solutions/actions favorisant la réduction de l'émission de gaz à effet de serre.
- Connaître les étapes et appréhender la méthodologie permettant de conduire un bilan carbone au sein de son établissement.
- Identifier les acteurs internes et externes auxquels s'associer dans la conduite d'un bilan carbone.

PROGRAMME

Les différentes étapes permettant de conduire un bilan carbone

- La sensibilisation des parties concernées à l'effet de serre et au changement climatique:
- la définition du champ de l'étude;
- la collecte des données;
- l'exploitation des résultats: le calcul des émissions, l'identification des pistes d'amélioration avec les personnes concernées, ainsi que les simulations chiffrées pour déterminer les économies liées à la réduction;
- l'établissement des pistes d'actions et de réduction;
- la présentation du rapport final du Bilan carbone aux parties concernées, avec le

lancement des actions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

- Le choix de l'organisme vérificateur et ses missions

Faire le point sur la réglementation relative à l'émission de gaz à effet de serre

- Analyse pratique des points essentiels des textes.
- Le Code de l'environnement transposant la directive du 13 octobre 2003.
- Les arrêtés fixant le montant de quotas affectés.
- Le lien avec les objectifs et la réglementation européenne.
- L'arrêté du 31 mars 2008 et la circulaire du 1^{er} juillet 2008.

Appréhender les différentes sources d'émissions de gaz à effet de serre dans son établissement de santé

- Les sources et/ou les flux d'émissions.
- Les conséquences de l'effet de serre d'origine humaine.
- Quelles prévisions pour 2100?
- Quels impacts principaux?
- La nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Les enjeux environnementaux, humains, juridiques, économiques...
- Les différentes formules de calcul.
- Le cas du combustible biomasse.
- La comptabilisation du CO₂ transféré.
- Les paramètres à prendre en compte pour mesurer les émissions.

AXE6SD12

PUBLIC

Tout agent susceptible d'être en charge ou d'intervenir dans une politique de maîtrise de la consommation d'énergie dans les établissements de santé.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

3 mai 2019

Délégation régionale
Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

FAIRE DES ÉCONOMIES D'ÉNERGIE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

Les établissements sanitaires et médico-sociaux sont concernés par les enjeux du développement durable en tant qu'acteurs de santé publique et en tant que structures consommatrices de ressources énergétiques. Dès octobre 2009, les fédérations hospitalières, le ministère de l'Écologie, le ministère de la Santé et l'ADEME signaient la « Convention portant engagements mutuels dans le cadre du Grenelle de l'Environnement avec les fédérations hospitalières », concrétisant la volonté des établissements de santé d'intégrer le progrès environnemental dans leurs actions. Cette convention engageait notamment le secteur à réduire les consommations énergétiques de ses bâtiments. Ainsi, les établissements de santé doivent aujourd'hui intégrer les enjeux du développement durable dans leurs activités. Considérant les restrictions budgétaires qui s'appliquent au secteur, ils ont tout intérêt à conduire des démarches visant à maîtriser la consommation et faire des économies d'énergies.

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation relative à la consommation d'énergie dans les établissements de santé.
- Appréhender les différents types d'énergies consommées dans un établissement de santé.
- Être en mesure de dresser un inventaire des énergies consommées dans son établissement.
- Identifier les points faibles / forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre.
- Connaître les étapes permettant de conduire un bilan énergétique.
- Connaître les outils et les techniques pour mener un audit énergétique.
- Identifier les acteurs internes et externes auxquels s'associer dans la conduite d'un bilan énergétique.

PROGRAMME

Faire un point sur la réglementation :

- les notions fondamentales : différence énergie primaire / finale ;
- analyse pratique des points essentiels des textes ;
- étape relative à l'analyse des pratiques professionnelles ;
- questionnaire de connaissances (HAS).

Appréhender les différents types d'énergies consommées dans son établissement de santé :

- répartition des consommations (bâti, refroidissement, chauffage, eau chaude sanitaire, traitement d'air, auxiliaires, éclairage, équipements biomédicaux, équipements logistiques...);
- modes de chauffage ;

- différence de la consommation d'énergie en établissement de santé par rapport à un logement ;
- l'impact économique et écologique de la consommation énergétique des bâtiments ;
- évaluation de l'état et du mode de fonctionnement des équipements ;
- évaluer la consommation de chaque poste ;
- évaluer les pistes d'économies.

Suivre les résultats de l'audit :

- système de comptage pour suivre les consommations et mener les actions correctives ;
- les indicateurs pour piloter les économies d'énergie au quotidien ;

- le lien avec la norme ISO 50001 ;
- le pilotage d'un audit énergétique.

Conduire un bilan énergétique :

- qu'est-ce qu'un diagnostic énergétique ?
- les différentes étapes permettant de conduire un bilan énergétique ;
- les outils et les techniques pour mener un audit énergétique ;
- les pistes d'action ;
- les acteurs internes ;
- le rôle des services techniques ;
- associer les professionnels dans la recherche et la mise en oeuvre des économies ;
- les prestataires extérieurs.

AXE6SD13

PUBLIC

La formation s'adresse à des agents (directeurs adjoints, responsables, chefs de service, cadres de service, chefs ou cadres de pôles, chefs d'équipes) participant à la définition des axes/orientations du projet d'établissement ou du projet de service.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

8 février 2019
Délégation régionale
Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anhf.fr

INTÉGRER L'ÉCO-CONCEPTION DES SOINS DANS UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE

CONTEXTE

Le concept « d'éco-conception » fait référence à l'intégration de critères respectueux de l'environnement dans le cycle de vie d'un bien ou d'un service. Intégrer le concept d'éco-conception dans le domaine de la santé amène à questionner les procédés, les produits utilisés, les pratiques mobilisées en amont, pendant et en aval des soins afin d'en limiter les impacts sur l'environnement.

Une démarche d'éco-conception des soins s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et adopte ainsi un mode projet. Elle doit être soutenue par une volonté établie au niveau de la direction de l'établissement puis définie et mise en œuvre par une équipe « projet » pluridisciplinaire (composée de représentants des achats, de la qualité, du personnel soignant et médical...).

OBJECTIFS

- Comprendre le concept d'éco-conception des soins.
- Cerner les enjeux que recouvre l'éco-conception des soins et les avantages stratégiques qu'elle procure.
- Être en mesure d'argumenter en la faveur d'une démarche d'éco-conception des soins.
- Identifier les acteurs à associer dans la définition et le développement d'une démarche d'éco-conception des soins.
- Identifier les étapes de mise en œuvre et les principaux outils et méthodes à utiliser dans la définition et le déploiement d'une démarche d'éco-conception des soins.
- Connaître les facteurs de réussite et d'échecs de ce type de démarche.
- Connaître les produits/ matières favorables à une démarche d'éco-conception des soins.
- Identifier les procédés/ techniques qui permettent de minimiser l'impact négatif des soins.

PROGRAMME

Mettre en place une démarche d'éco-conception (cas pratiques)

- Organiser la démarche: choix du champ d'application, de l'équipe projet, du degré d'intégration d'éco-conception, et utilisation d'une matrice d'analyse des opportunités et des capacités de réalisation.
- Les différentes personnes à associer.
- Évaluation environnementale des soins de référence.
- Recherche de pistes d'améliorations d'éco-conception grâce à la roue de Brezet.
- Aide à la décision: manipulation d'une méthode en score unique (EcoLizer2.0).
- Évaluation environnementale comparative.

→ Valorisation de la nouvelle offre et stratégie de communication.

Comprendre le concept d'éco-conception des soins

- Principes et clés de la démarche d'éco-conception des soins.
- Enjeux et avantages stratégiques de l'éco-conception des soins.
- Consolidation des soins éco-conçus et promotion de leurs avantages.
- Les facteurs de rentabilité d'un produit éco-conçu.
- Les 4 niveaux d'éco-conception des soins, illustrés d'exemples.
- De l'optimisation à l'innovation de système.
- Étape relative à l'analyse des pratiques professionnelles.

→ Étude de cas: une entreprise dont la réflexion, en matière d'environnement, a modifié son modèle économique.

→ Atelier: argumentation en faveur d'une démarche d'éco-conception des soins.

Appréhender des conseils opérationnels afin de réussir l'éco-conception des soins

- Les facteurs de réussite et d'échecs de ce type de démarche.
- L'écoute des opportunités du secteur.
- L'adaptation du projet à la capacité de l'établissement.
- Les produits/matières favorables à une démarche d'éco-conception des soins.
- Les procédés/techniques qui permettent de minimiser l'impact négatif des soins.
- Étape relative à l'analyse des pratiques professionnelles.



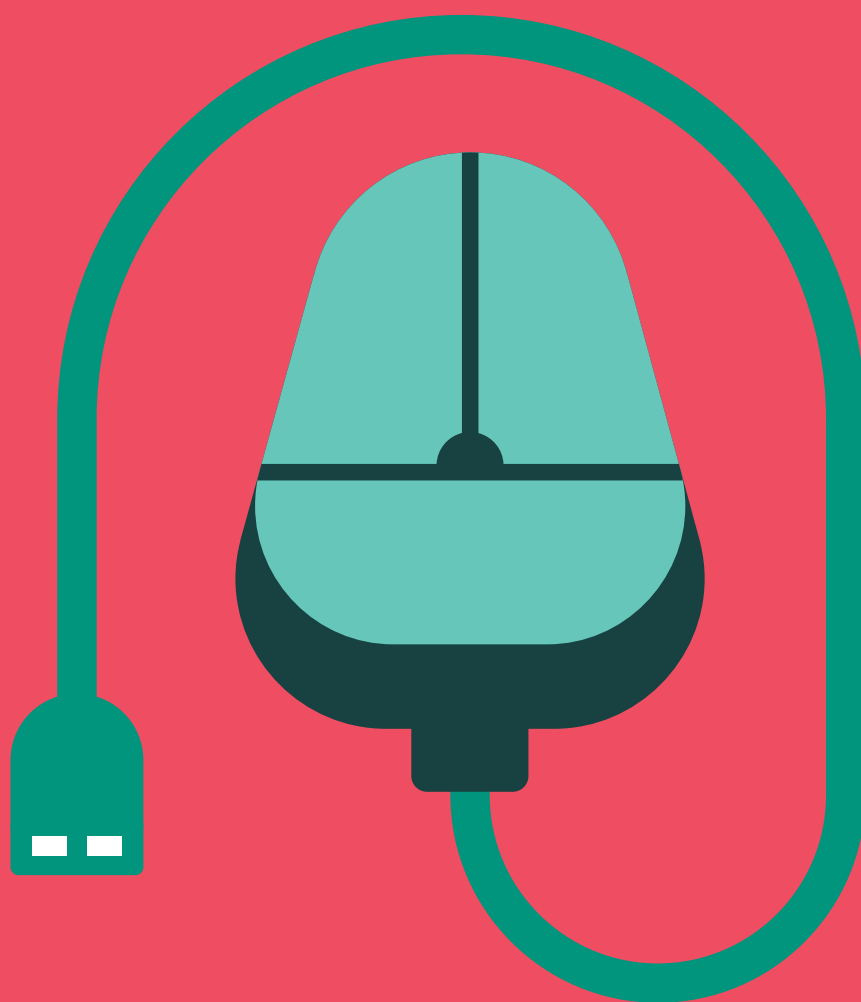
“
L'ANFH
A ADHÉRÉ
EN 2018 AU GIE
« DATADOCK »
POUR
CONFORTER
SA DÉMARCHE
QUALITÉ
”

DATADOCK EST LA NOUVELLE **PLATEFORME DE RÉFÉRENCIEMENT COMMUNE** À L'ENSEMBLE DES FINANCEURS. CET ENREGISTREMENT ATTESTE DE LA CONFORMITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION **AUX NIVEAUX CRITÈRES QUALITÉ** DÉFINIS PAR LE **DÉCRET DU 30 JUIN 2015** RELATIF À LA QUALITÉ DES ACTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.



AXE 7

PRODIG : PROJET RÉGIONAL D'OUTILS DE FORMATION DIGITALE



AX7VD05

PUBLIC

Futurs auditeurs internes qualité désignés par leur institut.

ORGANISÉ PAR

ELSE Consultants

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les dates des classes virtuelles et le lieu pour le regroupement de 2 jours seront déterminés en fonction des retours d'inscriptions.

La formation se déroule sur une amplitude de 5 à 6 mois.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Véronique DURET

v.duret@anhf.fr

04 91 17 71 38

AUDITEUR INTERNE QUALITÉ EN INSTITUT DE FORMATION

CONTEXTE

Les instituts de formation sont confrontés à des enjeux forts de régionalisation (restructurations, etc.) et leur capacité à proposer des prestations de qualité et à maîtriser leurs process est probablement une condition de performance, voire de leur pérennité. En PACA, la démarche qualité RESEAU (Responsabilité sociale et environnementale pour l'apprenant) regroupe l'ensemble des exigences de la région envers les organismes de formation. C'est dans ce cadre que les instituts de formation doivent conduire des audits internes réguliers déclinant cette démarche qualité. Ainsi, la délégation régionale propose de former les personnels de ces divers instituts à travers une formation en blended learning alliant classes virtuelles, modules e-learning et présentiels.

OBJECTIFS

- Connaître les fondements d'une démarche qualité et la place de l'audit dans la démarche.
- Identifier les principes-clés de l'audit interne et le différencier des audits tierce ou seconde partie.
- Connaître l'approche processus et les référentiels qualité applicables à un organisme de formation.
- Maîtriser la méthodologie d'audit : savoir préparer, planifier et conduire ses audits qualité.
- Savoir rédiger des écarts et un rapport d'audit.

PROGRAMME

En classe virtuelle et modules e-learning

- Connaître les fondements d'une démarche qualité et la place de l'audit dans la démarche.
- Connaître les principes-clés de l'audit interne et le différencier des audits tierce ou seconde partie.
- Connaître l'approche processus appliquée à un organisme de formation.
- Avoir un premier niveau d'information sur les référentiels qualité applicables à la formation.
- Maîtriser la méthodologie d'audit .
- Savoir planifier et préparer ses audits.
- Savoir conduire une réunion d'ouverture et une réunion de clôture.
- Savoir conduire les entretiens et la recherche d'éléments factuels sur le terrain.

- Savoir rédiger des écarts et un rapport d'audit.

En présentiel

- Rappel et réajustement des acquis du distanciel.
- Mise en situation : chaque participant sera accompagné dans la mise en œuvre des acquis en audit terrain sur un cas pratique, dans un cadre de simulation.
- Les participants seront successivement mis en situation d'auditeur, d'audité et d'observateur d'un audit. Le consultant formateur débriefera les situations vécues avec les groupes pour assurer la progression pédagogique au fil des deux jours.

Modalités d'inscription et prérequis techniques :

à la réception des inscriptions, l'ANFH se mettra en contact **avec le service informatique de votre établissement pour effectuer des test de vérification des prérequis techniques** pour garantir la connexion à la classe virtuelle et le suivi des enseignements en e-learning. **Les inscriptions ne pourront être confirmées qu'après conformité des prérequis techniques.**

AXE7PRO04**PUBLIC**

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

ORGANISÉ PAR

L'établissement (formation interne)

DURÉE

Durée globale d'environ 5h

LIEU & DATES

Selon les modalités définies en interne

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**Contact :**

Aline Roignant

→ a.roignant@anhf.fr

COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES : VIS MA VIE DE CADRE

CONTEXTE

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.

PROGRAMME

L'apprenant est mis en situation d'immersion au sein d'un nouvel établissement où il est en charge d'une nouvelle équipe.

Chaque action de l'apprenant aura une conséquence sur l'histoire du jeu, les interactions entre les membres de ses équipes, sa forme physique etc.

AXE7PRO03

PUBLIC

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, Finances, Achat) et personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

ORGANISÉ PAR

Edufactory

DURÉE

Durée totale du parcours global de 14h maximum. Ce temps inclut une journée de 7h en présentiel (la durée de cette dernière peut varier en fonction des besoins des stagiaires, des connaissances qu'ils devront ensuite mobiliser sur leur poste de travail, et de leurs activités).

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Modalités pédagogiques

Formation mixte (à distance et en présentiel).

Modalités de déploiement

L'établissement doit être engagé dans le projet Prodig. Un accompagnement spécifique sera mis en place par l'ANFH.

Contact:

Aline Roignant

→ a.roignant@anfh.fr

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION ET À LA FIABILISATION DES COMPTES

CONTEXTE

Introduit par la loi Hôpitaux patients santé territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes. Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes.

Dans tous les cas, la démarche est identique: les établissements publics de santé doivent engager un travail préparatoire de grande

ampleur portant sur la fiabilisation de leur bilan, le déploiement du contrôle interne comptable.

Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années, ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquat.

OBJECTIFS

Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan et de la certification des comptes.

PROGRAMME

La formation à distance propose d'appréhender la globalité du processus de certification et de fiabilisation des comptes. Elle est complétée par une formation-action qui porte sur un processus de l'établissement que l'apprenant aura choisi de fiabiliser. L'approche est opérationnelle et concrète, basée sur la pratique professionnelle de chaque apprenant.

La formation en présentiel propose:

- un retour sur la formation-action afin de faire le point sur les actions qui ont été menées et sur les difficultés rencontrées;
- un jeu numérique (Business game). Parmi 40 situations sont présentées dans un temps imparti: celles présentant des écarts majeurs nécessitant des actions correctives, celles nécessitant la mise en place d'axes d'amélioration et celles ne présentant pas d'anomalies (les situations fiables).

Ce jeu permet de mobiliser l'ensemble des connaissances acquises durant toute la formation.

Thèmes abordés:

- immobilisations;
- recettes;
- achats;
- stocks;
- ressources humaines;
- provisions pour risques et charges;
- trésorerie;
- système d'information;
- fonctions externalisées (en lien avec des parties liées - GCS/GIE/autres...);
- budgets annexes.

AXE7PRO02**PUBLIC**

Aides-soignant(e)s,
infirmier(ère)s.

ORGANISÉ PAR

L'établissement
(formation interne)

DURÉE

Durée globale du Serious
game d'environ 10h.

LIEU & DATES

Selon les modalités
définies en interne

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Modalités pédagogiques**

Le Serious Game se déroule en
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.

**Modalités de
déploiement**

L'établissement doit être
engagé dans le projet
Prodig.
Un accompagnement
spécifique sera mis en
place par l'ANFH.

Contact :

Aline Roignant

→ a.roignant@anfh.fr

**TROUBLES DU COMPORTEMENT
DE LA PERSONNE ÂGÉE****CONTEXTE**

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 saisons d'une durée d'1 h 30,
composées de 10 modules
d'une durée de 15 minutes
chacun (soit environ une
durée totale de 10 h de
formation).

**Chaque module se
décompose 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 permettant
d'assurer l'ancrage des
connaissances (sélection de
réponses, textes à trous...).
- Un débrief explicatif de la
situation qui a été abordée
avec un apport de
connaissances.
- Un PDF final synthétise
l'ensemble des « bonnes
pratiques » abordées dans la
formation et est à disposition
sur la plateforme à la fin du
parcours. Il peut ainsi être
édité et conservé par l'agent.

AXE7PRO01

PUBLIC

Médecins, personnels soignants, secrétaires médicales (AMA), cadres (santé et direction).

ORGANISÉ PAR

L'établissement (formation interne)

DURÉE

Durée globale du parcours d'environ 6h, avec des modules de 30 minutes (15 minutes d'apports de connaissances théoriques et 15 minutes de mise en situation).

LIEU & DATES

Selon les modalités définies en interne

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Modalités pédagogiques

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.

Modalités de déploiement

L'établissement doit être engagé dans le projet Prodig. Un accompagnement spécifique sera mis en place par l'ANFH.

Contact :

Aline Roignant

→ a.roignant@anf.fr

SOINS SANS CONSENTEMENT

CONTEXTE

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, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles, 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 dans les établissements de santé psychiatriques recentrent le patient au cœur des institutions pour s'assurer que ses droits fondamentaux à son admission, mais également pendant sa prise en charge, sont préservés.

PROGRAMME

Le Serious Game se découpe en 9 étapes, correspondant aux 9 parties de la formation.

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.

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.

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.

AXE7PRO05

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

L'établissement (formation interne)

DURÉE

Environ 1h30

LIEU & DATES

Selon les modalités définies en interne

RENSEIGNEMENTS

COMPLÉMENTAIRES

Modalités pédagogiques

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.

Modalités de déploiement

L'établissement doit être engagé dans le projet Prodig. Un accompagnement spécifique sera mis en place par l'ANFH.

Contact :

Aline Roignant

→ a.roignant@anfh.fr

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

CONTEXTE

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, 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 :

- niveau « établissement » qui permet à l'apprenant de concevoir la QVT dans une vision institutionnelle ;
- niveau « service » qui permet à l'apprenant de décliner une politique QVT au niveau de l'équipe ;
- niveau « individuel » qui permet à l'apprenant d'appréhender la QVT par des situations individuelles.

Chaque niveau dure environ 30 à 40 minutes et peut se réaliser indépendamment des autres.

Tous les documents sont téléchargeables et peuvent être imprimés et conservés par l'apprenant.

“
CPF,
UN NOUVEAU
DISPOSITIF POUR
VOTRE AVENIR
PROFESSIONNEL

”

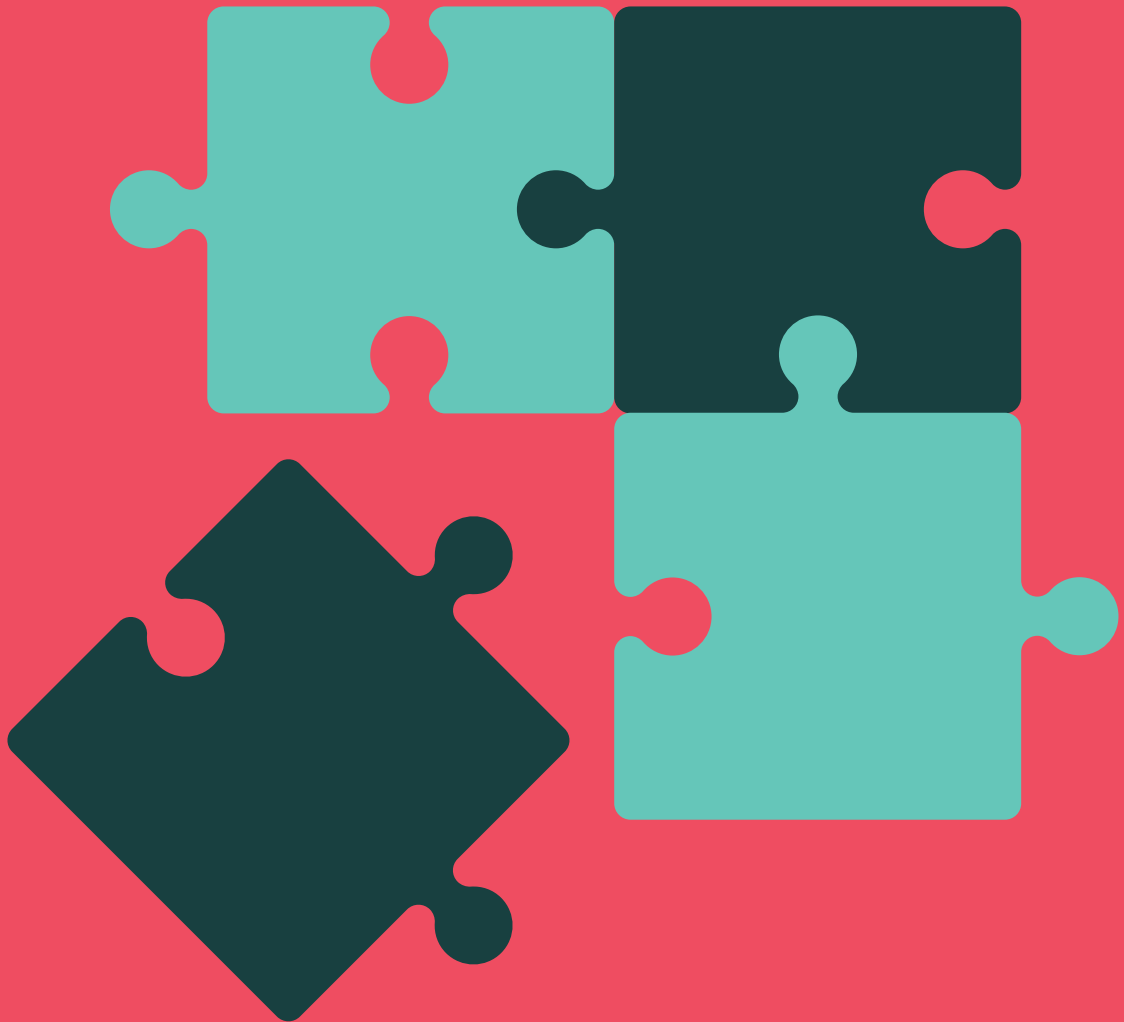


POUR AVANCER DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE, VOUS DISPOSEZ D'UN **NOUVEL OUTIL** : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) POUR **DÉVELOPPER VOS CONNAISSANCES** ET COMPÉTENCES. POUR PLUS D'INFORMATIONS, **CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**



AXE 8

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU



PUBLIC

Personnel médical des établissements de santé adhérents au DPC Médical.

ORGANISÉ PAR

INFIPP

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation composée de 5 modules : 3 modules en e-learning et 2 modules en présentiel.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

IMPLICATION DE LA COMMUNAUTÉ HOSPITALIÈRE DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE DPC MÉDICAL

CONTEXTE

Dans le cadre de la mise en œuvre du DPC dans les établissements, l'ANFH souhaite former les acteurs concernés, notamment ceux impliqués par le DPC médical, à la demande des membres du Conseil du DPC médical hospitalier. Il s'agit pour les établissements de s'assurer de la mise en œuvre, du fonctionnement et de la promotion du DPC. Pour le DPC médical, la CME est consultée et le président de la CME en coordonne l'élaboration.

L'objectif poursuivi par l'ANFH est de favoriser l'implication des personnels médicaux dans la co-construction du plan de DPC médical, d'inciter le travail collaboratif et pluriprofessionnel autour de l'élaboration du plan de DPC, notamment pour l'analyse des pratiques professionnelles. Pour ce faire, il semble primordial de favoriser l'émergence d'une culture commune autour du DPC (connaissance du dispositif, élaboration et mise en œuvre).

OBJECTIFS

- Contribuer collectivement à l'élaboration du plan de DPC médical.
- Identifier les concepts-clés du DPC et la cartographie des acteurs institutionnels au niveau national, territorial et local.
- Identifier le positionnement éventuel de l'établissement en tant qu'ODPC (établissement, territoire, coopération inter établissements).
- Repérer les acteurs et structures internes mobilisés dans la construction du plan DPC médical.
- Identifier les étapes de la construction et de la réalisation d'un plan DPC dans le respect d'une démarche qualité.
- Identifier les leviers de promotion DPC.

PROGRAMME

MODULE 1 : LES FONDAMENTAUX DU DPC

Les objectifs pédagogiques du module :

- s'inscrire dans le processus de formation;
- appréhender les fondamentaux du DPC version 2016;
- identifier les acteurs-clés du DPC à tous les niveaux;
- connaître les principes et caractéristiques d'un parcours de DPC et des actions de DPC;
- évaluer les connaissances acquises;

MODULE 2 : LE PROCESSUS DU PLAN DE DPC ET LES ACTEURS

Les objectifs pédagogiques du module :

- consolider les connaissances fondamentales sur le DPC version 2016;
- identifier les acteurs et les instances qui participent à l'élaboration du DPC dans l'établissement;
- s'approprier le processus d'élaboration du plan DPC / DPC médical;
- évaluer les connaissances acquises.

MODULE 3 : L'IMPLICATION DU CORPS MÉDICAL DANS LE PLAN DE DPC MÉDICAL

Les objectifs pédagogiques du module :

- réaliser l'état des lieux du plan de DPC;
- identifier le rôle et les enjeux de l'ODPC;
- s'inscrire dans la logique du DPC.

MODULE 4 : LA CONSTRUCTION DU PLAN DU DPC MÉDICAL

Les objectifs pédagogiques du module :

- analyser les travaux déposés sur la plateforme;
- maîtriser les différentes étapes d'élaboration d'un plan DPC médical;
- Connaître les règles de financement du DPC;
- évaluer le processus de formation;
- préparer le suivi de la mise en œuvre du DPC médical;
- acquérir une méthodologie et des outils pour promouvoir le DPC.

MODULE 5 : MON IMPLICATION DANS LE DPC MÉDICAL

Les objectifs pédagogiques du module :

- Mesurer son implication dans le plan de DPC

AXE8JS01

PUBLIC

Directions des ressources humaines - affaires médicales et des soins, représentants de la CME et de la communication DPC, responsables qualité, référents DPC et responsables de formation.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

35 heures

LIEU & DATES

En intra :
à définir entre l'organisme et l'établissement.
En inter :
selon le nombre de demandes reçues.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Une implication effective des participants est requise, qui aboutira à l'élaboration d'un plan d'actions à déployer en établissement.

Cette formation peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter établissements. Si vous souhaitez l'organiser au sein de votre établissement, prendre contact avec la délégation régionale.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN D' ACTIONS POUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et ses textes d'application. En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC. Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC.

OBJECTIFS

- Comprendre les évolutions du **nouveau cadre juridique du DPC.**
- Réaliser un **autodiagnostic** de sa structure sur la mise en place du DPC.
- **Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC** et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC.
- Identifier les points-clés pour la réussite du DPC en matière **d'ingénierie des plans DPC** et des formations DPC.
- **Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux** au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC.
- **Mettre en œuvre un plan d'actions** pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions.

PROGRAMME

JOUR 1

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC.
- Qu'est-ce que le Développement professionnel continu ?
- De la loi HPST à la loi de modernisation de notre système de santé.
- Ce qui change et ce qui se maintient même si évolue.

JOUR 2

- Réaliser un autodiagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC.
- Sur quels points diagnostiquer sa structure ?
 - L'organisation ;
 - la communication ;
 - lien avec la qualité et la sécurité des soins et les pratiques cliniques des professionnels ;
 - être ODPC et la mutualisation avec d'autres structures ;
 - suivi des obligations des personnels en DPC ;
 - financement et imputation du DPC.
- Quels outils diagnostiques ?

JOUR 3

- Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en oeuvre du DPC.
- Quels acteurs internes et externes du DPC et rôles de chacun.
- Nécessaire collaboration des acteurs ressources pour la cohérence, l'efficacité et l'efficacité du dispositif.

JOUR 4

- Identifier les points-clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations ou actions DPC.
- Choisir et prioriser les thématiques pertinentes.
- Définir précisément le public visé.
- Des objectifs de développement des compétences précis et réalistes.
- Professionnaliser les acteurs de la formation et du DPC pour la qualité pédagogique et l'optimisation de l'impact des actions.
- Développer un dispositif d'évaluation des actions DPC.

JOUR 5

- Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC dans son établissement.
- L'élaboration d'un plan de communication DPC.
- Objectifs, moyens et messages pour mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux.
- Mettre en oeuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions (jour 5 et exploitation des travaux des 4 journées précédentes).
- Les indicateurs de suivi et de résultat du dispositif DPC.

AXE8SC1

PUBLIC

Médecins, cadres, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants, professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

2-3 mai et

13 mai 2019

Délégation régionale

Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anhf.fr

AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT ET AUTOUR DU PATIENT

CONTEXTE

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS. Par ailleurs, elle souligne les difficultés des patients à s'approprier les explications médicales, ce qui peut impacter également leur état de santé.

La communication est aussi un élément-clé dans la construction de la relation soignant / soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations telles que l'annonce d'une pathologie grave, l'information sur un dommage involontairement causé au patient, etc. Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

OBJECTIFS

- Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge.
- Appréhender l'impact du défaut de communication sur la survenue d'évènements indésirables associés aux soins.
- Mobiliser les concepts fondamentaux de toutes les dimensions de la communication.
- Identifier en équipe les modes de communication et outils pertinents concourant à la sécurité du patient.
- Définir une démarche d'amélioration et son suivi pour l'équipe prenant notamment en compte les spécificités du patient.

PROGRAMME

Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'utilisateur et entre professionnels dans la prise en charge du patient

- Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient.
- Approche éthique et juridique d'une bonne pratique de communication avec le patient.
- Comprendre ce qui se joue dans la communication interpersonnelle avec le patient et autour du patient.
- Mécanismes et principes de communication interpersonnelle.

- Les freins psycho-comportementaux à prendre en compte dans les relations interpersonnelles.
- Principes, techniques et outils de communication à mobiliser.
- Conditions et positionnement adapté à l'écoute active.
- Techniques et outils de communication.

S'approprier, individuellement et en équipe, les techniques et outils de communication avec le patient et autour du patient et améliorer ses pratiques professionnelles de communication

- Situations d'annonce d'une mauvaise nouvelle, d'annonce d'un dommage associé aux soins ou de transmission d'informations entre professionnels en vue de décision de prise en charge du patient.
- Organisation, structuration et pratique de l'annonce.
- Entraînement aux pratiques de communication avec le patient et autour du patient par mise en situation.
- Plan d'actions d'amélioration des pratiques individuelles et collectives.

AXE8SC07

PUBLIC

Métiers des soins infirmiers (infirmiers, IADE, IBODE, puériculteurs(trices))

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Inter établissements

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@ anfh.fr

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

CONTEXTE

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la HAS et des sociétés savantes.

L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et la sécurité des soins et les dépenses de santé. Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prise en charge, de réduire les inéquations court séjour/ SSR et de limiter les hospitalisations évitables. Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux. En effet, si le corps médical a la responsabilité de prescrire, les personnels paramédicaux – plus proches des patients – éclairent les décisions médicales.

Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux d'une même structure, doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins une méthode partagée et des pratiques collaboratives.

OBJECTIFS

Contribuer à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe pluriprofessionnelle pluridisciplinaire

- Identifier les enjeux de la démarche nationale de l'amélioration de la pertinence des soins.
- Partager en équipe les concepts fondamentaux liés à la pertinence des soins dans le cadre d'une amélioration de la qualité et la sécurité des soins.
- Analyser en équipe les pratiques existantes en utilisant les méthodes et outils mobilisables pour une prise de décision adaptée aux besoins de soins du patient.
- Appliquer des pratiques collaboratives pour améliorer la pertinence de certaines prescriptions, actes médicaux et parcours de soins.
- Définir des indicateurs d'évaluation de la démarche.

PROGRAMME

INITIALISATION DE LA FORMATION - 15 JOURS AVANT LE DÉBUT DE FORMATION

- Présentation de la formation.
- Évaluation du niveau de connaissances des participants.

JOUR 1 ET JOUR 2

- Comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux.
- Appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre des pratiques collaboratives.

→ S'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe.

→ Savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe.

INTERSESSION

Expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins.

JOUR 3

→ Renforcer ses compétences de l'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience.

→ Savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe.

SUIVI SUR 3 MOIS

- Supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins).
- Bilan de la mise en œuvre du plan d'actions DPC et de la mesure de l'impact de la formation.

AXE8SD16**PUBLIC**

Tout professionnel de santé médical, paramédical et direction.

ORGANISÉ PAR

CNEH

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**Contact:**

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES COMPLÉMENTAIRES

CONTEXTE

Il est constaté un engouement pour les pratiques complémentaires, tant chez les patients que chez les professionnels de santé. Ceci pose la question de la mise en œuvre et de la limite de ces pratiques dans les services de soins.

Selon le Guide de santé et dérives sectaires publié par la Miviludes (2012) : 4 français sur 10 ont recours aux médecines alternatives ou complémentaires et 28% des patients atteints de cancer ont eu recours à des pratiques dites alternatives.

Les différents plans cancers ont insisté sur l'importance des soins de support en complément des traitements de référence. Cependant, nous constatons aujourd'hui l'apparition de pratiques non éprouvées dans l'accompagnement des patients.

Dans ce contexte, il s'agit de sécuriser ces pratiques en sensibilisant les professionnels de santé aux risques et en situant ces pratiques dans une démarche collective et institutionnelle afin de prévenir certaines dérives.

OBJECTIFS

- Appréhender le concept de pratiques complémentaires sous toutes ses dimensions pour permettre un choix éclairé du patient.
- Inscrire les pratiques complémentaires dans un cadre réglementaire et sécurisé.
- S'enrichir des expériences menées au sein de différents établissements.
- Mettre en œuvre les pratiques complémentaires de manière structurée et sécurisé au sein de l'établissement.
- Connaître les acteurs et instances à mobiliser en cas de suspicion de déviance.
- Maîtriser les procédures à mettre en œuvre en cas de constat de déviances.

AXE8SC02

PUBLIC

Assistants sociaux, cadres de santé, infirmiers, médecins, secrétaires médicaux, tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 25 et 26 mars et le 26 avril 2019
Délégation régionale Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE GESTION DES LITS EFFICIENTE

CONTEXTE

La recherche d'une offre de soins efficiente, conjuguant maîtrise des dépenses de santé, gains de productivité et évolutions réglementaires ainsi que le mouvement en 2013 des urgentistes, a soutenu le développement de projets autour de la gestion des lits. Le « rapport Carli », remis à la ministre de la santé en septembre 2014, liste une série de recommandations pour faciliter l'hospitalisation des patients accueillis par les services d'urgences. Les établissements se sont saisis de ces propositions en créant, par exemple, de nouveaux métiers « gestionnaires de lits », en participant au programme d'accompagnement de l'ANAP de la gestion des lits dans les établissements. Les « gestionnaires de lits » le soulignent régulièrement, l'implication de la gouvernance et des professionnels de santé de l'établissement est essentielle dans la gestion quotidienne des lits pour une prise en charge efficiente des patients et l'optimisation des capacités d'accueil des établissements. Il s'agit notamment de contribuer à réduire les délais d'attente aux urgences et d'orienter le patient dans le bon service.

OBJECTIFS

- Impliquer les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient.
- Repérer les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quel que soit le mode d'entrée (urgences programmées...).
- Se positionner au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance.
- Identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits.
- Développer des outils de pilotage et de suivi.
- Déterminer des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action.

PROGRAMME

JOUR 1

- Faire un diagnostic de la gestion des lits dans son établissement.
- Comprendre le contexte et les enjeux de la démarche ainsi que ses bénéfices (pour le patient, pour le professionnel et pour l'établissement).
- Réaliser le processus parcours du patient de son établissement (avec des arrivées programmées ou en urgence).

JOUR 2

- Assimiler les recommandations de bonnes pratiques en matière de gestion des lits.
- Cerner les objectifs de la démarche.
- Construire un processus « cible » du patient et son pilotage.
- Formaliser un plan d'action.
- Retours d'expérience des formateurs.

INTERSESSION

- Mise en place du plan d'action.

JOUR 3

- Faire un retour sur les travaux d'intersession : pertinence des actions, résultats obtenus, points forts, difficultés...
- Connaître le métier de gestionnaire des lits.
- Évaluation de la formation

AXE8SD15

PUBLIC

Personnel de direction et d'encadrement, personnel médical et paramédical, personnel socio-éducatif et administratif des services de soins et d'accueil, psychologues

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

PRISE EN CHARGE DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ SOCIALE

CONTEXTE

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes) et sont concernées par des inégalités d'accès aux soins. L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. Un objectif prévoit de sensibiliser les acteurs de la santé et de favoriser la coordination de l'offre de soins pour ces publics.

La Fédération hospitalière de France et Médecins du Monde ont souligné en 2014 la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité, parfois peu visible ou peu déclarée, est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

OBJECTIFS

- Améliorer la prise en charge et l'accompagnement.
- Définir les concepts de précarité et de vulnérabilité sociale.
- Identifier la dimension éthique et réglementaire.
- Identifier les dispositifs de couverture sociale existants.
- Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés.
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe.
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables.

PROGRAMME

JOUR 1

- Comprendre les facteurs de vulnérabilité sociale et connaître les dispositifs d'aide et d'accompagnement.
- Appréhender et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives.
- Clarifier les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité sociale, fragilité.
- Identifier la dimension éthique et réglementaire de l'accompagnement.
- Connaître et comprendre les dispositifs de couverture sociale et de solidarité en France.

JOUR 2

- Identifier et repérer les besoins d'une personne.
- Proposer un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe et un travail de partenariat entre le champ sanitaire et social.
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adaptés à la situation repérée.

JOUR 3

- Travail de réseau. Analyse de pratiques professionnelles.
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables
- Analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin (APP). Développer ses potentialités professionnelles et comprendre ses limites personnelles.

AXE8SD14**PUBLIC**

Chaque groupe sera constitué de professionnels exerçant dans des structures médico-sociales et sanitaires, de préférence situées dans un même territoire de santé, et plus particulièrement : professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides soignants, cadres, directeurs...), professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsables d'encadrement...).

ORGANISÉ PAR

IFSO

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :****Sandra DURAND**

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anf.fr

AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

CONTEXTE

Plusieurs rapports, dont celui de la Haute Autorité de Santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013 ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées. Un des objectifs prioritaires définis par la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 et du projet de loi relatif à la modernisation du système de santé est d'améliorer l'accès aux soins et les parcours de soins des personnes handicapées via des plateformes territoriales d'appui aux parcours de santé complexes. En réponse, l'ANESM a émis des recommandations destinées aux ESMS et 41 acteurs médico-sociaux et sanitaires – dont la FHF – ont signé la charte Romain Jacob. Ils se sont engagés à « systématiser les actions communes de formation et de sensibilisation au handicap ». Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées, adultes et enfants « en situation complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagées des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

OBJECTIFS

Améliorer le parcours de soin des personnes handicapées en situation « complexe » dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales :

- appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins ;
- s'approprier les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles...);
- identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soin ;
- repérer les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe.

AXE8SC03**PUBLIC**

Tout professionnel intervenant auprès des adolescents.

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 6 et 7 mars et le 29 avril 2019
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

PRISE EN CHARGE DE LA QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

CONTEXTE

Socrate a écrit : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler ». La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n°2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un enjeu de société. « L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle se caractérise par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique ».

La relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour trouver un positionnement adéquat.

L'ANFH propose un programme DPC pour permettre aux professionnels agissant dans un cadre éducatif et/ou thérapeutique de réfléchir aux modalités de prise en charge et à leur positionnement face à ce jeune public. Il s'agit aussi de donner du sens à leur pratique.

OBJECTIFS

- Appliquer la distance professionnelle appropriée aux situations de prise en charge de l'adolescent.
- Expliciter les caractéristiques de l'adolescence.
- Définir la notion de « distance » professionnelle.
- Collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent.
- Identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent.
- Utiliser des outils et techniques partagés d'aide à la relation.

PROGRAMME

JOUR 1 & 2

De la problématique adolescente à l'adolescence en crise, quelle prise en charge?

- Sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation (lancement de la formation ; appropriation d'une base conceptuelle commune).
- Consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise (les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques).
- Interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques (les situations emblématiques vécues avec les adolescents ; les fondamentaux dans la relation : la relation thérapeutique, l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie ...).
- Approprier des outils et techniques d'aide à la relation (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe...).

INTERSESSION

Mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du jour 1/ réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur.

JOUR 3

Du renforcement des compétences au plan d'action

- Consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective.
- Élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques.

AXE8SC04

PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues), tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 4 et 5 mars 2019
Délégation régionale
Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anf.fr

PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON ET APPARENTÉE

CONTEXTE

La maladie de Parkinson touche près de 150 000 malades en France. C'est la deuxième maladie neurodégénérative après la maladie d'Alzheimer et la deuxième maladie génératrice de handicaps lourds après les AVC. Pourtant, on estime entre 20 et 40 % le nombre de personnes non diagnostiquées et notamment 40 % en institution. Ces données épidémiologiques montrent l'importance de la connaissance de la maladie de Parkinson dans le repérage et la prise en charge des patients atteints de cette pathologie par les équipes médicales et paramédicales. La maladie reste à ce jour peu connue des équipes (symptômes, gestes à effectuer, évolutions, spécificités...) et reste complexe à appréhender, du fait de l'existence de signes non typiques très divers qui rendent le patient unique et particulier dans les signes qu'il présente.

Une prise en charge plus efficiente passe par une connaissance approfondie de la maladie par les secteurs ambulatoires, hospitaliers et médico-sociaux, qui doivent être décloisonnés pour apporter ensemble une réponse au patient et gérer les risques liés à l'efficacité des traitements.

OBJECTIFS

- Appréhender le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée.
- Identifier les caractéristiques physiopathologiques et étiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée.
- Repérer les différents symptômes de ces maladies.
- Identifier les éléments de la prise en charge thérapeutique.
- Identifier les stades évolutifs de la maladie et complications liées aux traitements.
- Adapter la prise en charge du patient dans le cadre de son parcours de soins.

PROGRAMME

JOUR 1

- Le contexte de la maladie.
- L'étiologie de la maladie.
- Physiopathologie et étiopathogénie.
- Les troubles moteurs : akinésie, hypertonie, tremblement.
- Troubles non moteurs non organiques : troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels.
- Repérage de la maladie.
- Traitements : médicamenteux ou non médicamenteux.

JOUR 2

- La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique.
- Stades évolutifs et complications liées au traitement.
- Études de cas.
- Identification des acteurs du parcours.

AXE8SC05

PUBLIC

Personnel medical, paramedical, medico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et medico-sociaux.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Le 8 mars et le 30 avril 2019
Délégation régionale Marseille

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER

→ 04 91 17 71 24

→ s.chevalier@anfh.fr

LES SOINS DE SUPPORT EN CANCÉROLOGIE

CONTEXTE

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 supports, 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

JOUR 1 (ANIMÉ PAR UN MÉDECIN OU UN CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ)

- Cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
- Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
- Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
- Identification des besoins du patient.
- Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.

JOUR 2 (ANIMÉ PAR UN PSYCHOLOGUE)

- Retour d'expérience après intersession.
- Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support.
- Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

INTERSESSION DE 3 À 6 SEMAINES : MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

AX8VD06**PUBLIC**

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, sages-femmes, chefs de bloc, cadres de santé, responsables du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, aides-soignants et autres professionnels paramédicaux...

**ORGANISÉ PAR
SHAM****DURÉE**

21 heures

LIEU & DATES

Seront fixés conjointement avec l'établissement demandeur

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Le groupe de formation ne comprendra que des stagiaires **d'un même établissement** (sessions qui se dérouleront en intra au regard de la thématique).

Le groupe de formation devra être pluriprofessionnel et exercer régulièrement ensemble.

Des dates de formation seront proposées à chaque établissement se positionnant sur la thématique.

Contact :**Véronique DURET**

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

SÉCURITÉ DES PATIENTS OPÉRÉS OU FAISANT L'OBJET D'UNE TECHNIQUE INVASIVE

CONTEXTE

Les procédures invasives représentent une variété croissante d'actes thérapeutiques ou diagnostiques et leurs conditions de réalisation sont en constante évolution (augmentation régulière du recours à la chirurgie ambulatoire, mutations dans les techniques, etc.).

La réalisation de ces actes a pour caractéristique d'associer un nombre important de professionnels de santé de profils différents aux côtés du patient et d'exiger de leur part une coordination rigoureuse.

Les procédures invasives entrent pour une part significative dans les estimations de survenue des événements indésirables associés aux soins. Selon l'OMS entre 0.4 et 0.8% des actes chirurgicaux entraînent un décès et de 3 à 16% d'entre eux sont associés à des complications, que celles-ci soient infectieuses, relèvent d'une erreur procédurale ou de la mise en œuvre d'un protocole inadapté.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Elles démontrent que le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs.

OBJECTIFS**Améliorer la sécurité du patient opéré en favorisant une dynamique individuelle et collective**

- Repérer les situations à risques dans la pratique professionnelle tant au plan individuel que collectif.
- Analyser les impacts liés aux facteurs humains et organisationnels sur la sécurité des patients.
- Établir les liens entre les situations identifiées et les concepts fondamentaux de la sécurité des patients.
- Promouvoir la culture du signalement des EIAs et de « l'erreur apprenante ».
- Repérer, en équipe pluridisciplinaire, les différentes étapes d'un plan d'action (prévention, récupération et atténuation).
- Mettre en œuvre, en équipe pluridisciplinaire, un plan d'action pour l'amélioration et le suivi de la sécurité des patients.

PROGRAMME

JOURS 1 & 2

Introduction

- Quelques points de sémantique et de définitions, historique des concepts de sécurité et du travail en équipe, le point sur les études.
- Des concepts issus des secteurs d'activité à risques. L'aviation : un secteur précurseur en la matière.

L'approche facteurs humains et organisationnels : principes et exemples.

- Le stress.
- Fatigue, veille, sommeil.
- La gestion de tâches.
- Établir la confiance.
- Communication et dialogue.
- Synergie.
- L'erreur est humaine, sa gestion aussi. Diagnostic de l'écart.
- Comment optimiser le retour d'expérience? Les causes multiples d'une erreur.
- Check-list : éléments de vérification et de sécurité. Construisons-la ensemble, la transition vers de nouveaux outils.

Exercice pratique.

- Comment améliorer, en équipe, les performances en matière de sécurité?
- Études de cas : votre avis nous intéresse.
- Méthodes et outils : vers la mise en place d'un plan d'action.
- L'analyse du comportement par l'observation des compétences non techniques (NoTechS, étude de cas).
- Les outils de l'aéronautique : sont-ils transposables au monde de la santé? Existe-t-il des similarités?
- Les moyens d'action : agir sur toutes les composantes des situations de travail (l'individu, l'équipe, le matériel, l'environnement, les données...).
- Exercice de travail en groupe : définir des engagements et un plan d'action pour améliorer, en équipe, la sécurité des patients et organiser son suivi.

JOUR 3

- Réalisation d'un bilan du déploiement des acquis ainsi qu'un apport de connaissances complémentaires nécessitant un temps de confrontation terrain.



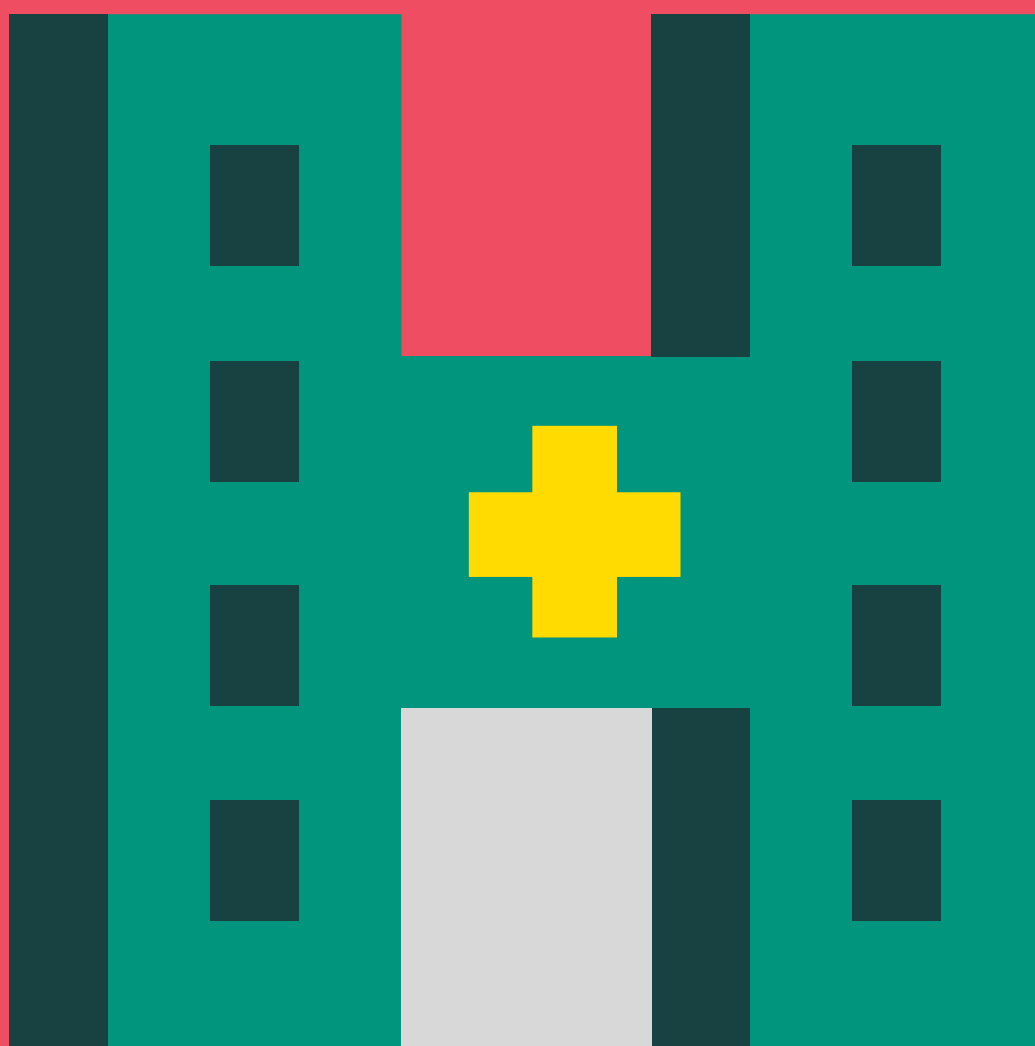
“

L'ANFH DÉPLOIE
LES AXES
DE FORMATION
PRIORITAIRES
DÉFINIS PAR
LA STRATÉGIE
NATIONALE
DE SANTÉ

”

AXE 9

GROUPEMENT HOSPITALIER DE TERRITOIRE



AXE9GHT01

PUBLIC

Directeurs, DRH, encadrement, service formation, directeurs de soins, cadres de proximité, DAM, coordonnateurs.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 83-06 :

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr

GHT 84-05 :

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04 :

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr

LA LOI SANTÉ, LE DÉCRET GHT ET SES IMPACTS

CONTEXTE

La loi Santé impacte l'organisation du système de santé, notamment les établissements publics de santé, tant d'un point de vue réglementaire qu'organisationnel.

La publication du décret sur les GHT et sa mise en application dès le 1^{er} juillet 2016 oblige les établissements à se structurer en vue d'une nouvelle organisation et notamment au travers de certains services supports tels que les achats et la formation.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner au mieux les établissements afin non seulement de les sensibiliser aux éléments-clés de la loi Santé et du décret portant sur les GHT mais également aux impacts sur les organisations et les différents acteurs impliqués en particulier dans la fonction formation.

OBJECTIFS

- S'approprier les éléments-clés de la loi de Santé et du décret GHT.
- Mesurer l'impact des textes sur la fonction formation.
- Identifier les différents modèles organisationnels de la fonction formation dans le cadre de la mise en place des GHT.
- Analyser les impacts de ces modèles organisationnels.
- Repérer les besoins en termes d'accompagnement par l'ANFH.

PROGRAMME

MATIN

- Accueil et introduction institutionnelle.
- Présentation des objectifs et du déroulement de la journée.
- Évaluation du niveau de connaissances des participants sur les GHT.
- Appropriation des éléments-clés de la Loi de Santé et du décret GHT par un représentant de la DGOS ou de l'ARS.
- Les impacts des GHT en matière de formation.

APRES-MIDI :

- Initiation d'un débat sur la mise en œuvre des GHT et de leurs impacts organisationnels sur la formation (autour d'une table ronde ou d'ateliers de travail en sous-groupes).
- Expression des besoins et attentes des établissements en matière d'accompagnement vis-à-vis de l'ANFH.
- Conclusion de la journée.

AXE9GHT02

PUBLIC

Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction publique hospitalière, membres des instances d'établissements. Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire.

ORGANISÉ PAR

CNEH

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Durée:

2 jours

Contacts:

GHT 83-06:

Véronique DURET

→ v.duret@anhf.fr

GHT 84-05:

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anhf.fr

GHT 13-04:

Sandra DURAND

→ s.durand@anhf.fr

COOPÉRATIONS
ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

CONTEXTE

La loi HPST (Hôpitaux patients santé et territoire) de 2009 a bouleversé l'organisation du système de santé. Elle impacte notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé (projet régional de santé) qu'en développant les outils au service de ces coopérations : Groupement de coopération sanitaire (GCS), Communauté hospitalière de territoire (CHT)...

Le mouvement s'est poursuivi avec la loi de santé de 2016. Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés de maîtriser, selon un langage commun, les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu autant que leurs enjeux.

- Quel est le cadre stratégique de ces nouvelles complémentarités ?
- Quels outils sont proposés aux acteurs ?
- Quels peuvent être les impacts sur les pratiques professionnelles ?
- Quels points de vigilance juridiques, stratégiques, organisationnels ces coopérations suscitent-elles ? Anticiper les difficultés pratiques permettra d'adopter un positionnement cohérent.

OBJECTIFS

Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la Stratégie nationale de santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles.

- Identifier et comprendre les dispositifs de coopération.
- Mesurer les enjeux sur les organisations.
- Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations.

AXE9GHT03

PUBLIC

Directeurs, DRH,
directeurs des soins,
responsables formation,
membres des commissions
formation ou du CTE, d'un
même GHT.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young ou CNEH
à choisir par le GHT
demandeur

LIEU & DATES

En fonction de la demande
de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Durée:

4 à 6 jours

Contacts:

GHT 83-06:

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr

GHT 84-05:

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04:

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr

COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT

CONTEXTE

Dans le cadre de la réforme des GHT (article 107 de la loi de modernisation de notre système de santé du 16 janvier 2016, précisé par le décret d'application du 27 avril 2016), une étude a permis de constater la diversité des GHT (taille, spécificités des différents établissements...). Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres. Le dispositif proposé comprend plusieurs étapes (diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et plan d'action par GHT). Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Modalités pédagogiques

- Plus qu'une formation classique, une formation-action... pour formaliser en séance les supports et outils du GHT et limiter la charge de travail des participants.
- Une pédagogie axée prioritairement sur l'apport méthodologique, le partage d'outils et d'expérience des GHT « pionniers » plutôt que sur un contenu théorique et descendant
- Un accompagnement des acteurs du GHT: chacun a un rôle à jouer dans la coordination et dans la pérennisation de la dynamique initiée ou consolidée.

AXE9GHT04

PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

14 heures.
2 jours en présentiel + un suivi par classe virtuelle à 6 mois.
Pas d'intersession.

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts:

GHT 83-06:

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr

GHT 84-05:

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04:

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr

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

CONTEXTE

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

Impulser la démarche de coordination de la formation au sein du GHT

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

PROGRAMME

JOUR 1

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

JOUR 2

- Atelier pratique: identification des acteurs-clés à mobiliser.
- Atelier pratique: priorisation d'activités mobilisatrices.
- Atelier pratique: construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT ».
- Identification des outils existants.
- Stratégie de communication: ateliers en sous-groupes sous la méthode du World café.
- Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication.

- Organiser un planning de mise en œuvre.
- Évaluation de la formation.

Modalités pédagogiques

- L'animation favorise la prise en compte de l'état de la coopération au sein des GHT représentés, de manière à s'adapter à chaque réalité de territoire.
- Le programme privilégie les ateliers pratiques, de sorte que les participants puissent ressortir avec une feuille de route des actions à envisager à court, moyen et long terme. Cette formation vise à l'action.

AXE9GHT05**PUBLIC**

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

14 heures.
2 jours en présentiel + un suivi par classe virtuelle à 6 mois.
Pas d'intersession.

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contacts :**

GHT 83-06 :

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr

GHT 84-05 :

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04 :

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION AU SEIN D'UN GHT

CONTEXTE

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

- Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs.
- Se positionner dans cette organisation.
- S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT.
- Modéliser les outils communs.
- Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue.

PROGRAMME**JOUR 1**

- Introduction aux GHT: objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles.
- Atelier pratique: identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
- Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
- Atelier pratique: identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
- Atelier pratique: construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans.

JOUR 2

- Atelier pratique autour des outils à modéliser / atelier pratique: réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC.
- Communication sur les évolutions: état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre.
- Atelier pratique: identification des messages-clés à transmettre selon une trame.
- Atelier pratique: mise en adéquation public-support-produit.
- Réalisation d'un plan d'action.
- Évaluation de la formation.

Modalités pédagogiques

- L'animation favorise la prise en compte de l'état de la coopération au sein des GHT représentés, de manière à s'adapter à chaque réalité de territoire.
- Le programme privilégie les ateliers pratiques, de sorte que les participants puissent ressortir avec une feuille de route des actions à envisager à court, moyen et long terme. Cette formation vise à l'action.

AXE9GHT06

PUBLIC

Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

ORGANISÉ PAR

Cesiform ou Inforsanté

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 83-06 :

Véronique DURET

→ v.duret@anfh.fr

GHT 84-05 :

Jenna SAYCHANH

→ j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04 :

Sandra DURAND

→ s.durand@anfh.fr

METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉS

CONTEXTE

Le Groupement hospitalier de territoire (GHT) a instauré de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

Cette approche, centrée sur le patient autour de filières déterminées de prise en charge, doit permettre à tout patient sur le territoire l'égalité d'accès à des soins de qualité dispensés en toute sécurité.

La formation consiste à accompagner un groupe pluriprofessionnel, à partir de l'analyse des organisations et des pratiques professionnelles, afin de co-construire, ensemble, le parcours de soins d'un groupe homogène de patients significatif pour le GHT.

Cette approche pédagogique centrée sur la clinique doit être prise en compte pour la constitution du groupe.

OBJECTIFS

- Maîtriser les notions de « filière de soins », « parcours de soins », « chemins cliniques », « gouvernance et management par la clinique ».
- Organiser collectivement les niveaux d'intervention et les interactions afin de sécuriser la prise en charge du patient.
- Comprendre la méthodologie du raisonnement clinique partagé.
- S'approprier les étapes de la méthodologie de construction des Plans de soins type (PST) et chemins cliniques (CC).
- Déterminer collectivement les modes d'évaluation pertinents et adaptés au GHT afin de mesurer l'efficacité des organisations mises en place.
- Utiliser des techniques et outils d'animation de groupe pluriprofessionnel.
- Établir collectivement un plan de communication.

AXE9GHTJS

PUBLIC

Toute personne acteur ou contributeur de la fonction Achats des GHT (acheteurs, responsables Achats, référents Achats, contrôleur de gestion...)

ORGANISÉ PAR

CKS Santé

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Inter ou intra GHT en fonction de la demande

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Modalités pédagogiques

- Une formation-action offrant la possibilité de travailler sur des cas-réels afin de rentabiliser rapidement le temps investi en formation.
- La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS pour une meilleure appropriation.
- Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

**PARCOURS DE FORMATION : ACHATS
GHT MODULE 1 : FONDAMENTAUX DE
L'ACHAT PUBLIC EN GHT**

CONTEXTE

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction Achats avec un transfert de compétences vers les établissements supports. Des questions opérationnelles se posent désormais aux établissements :

- Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ?
- Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020 ?
- Quels sont les différents types de procédures de passation ?
- Comment les établissements parties doivent-ils concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ?

- Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'Actions achats Territoriale ?
- Comment utiliser les outils de la DGOS ?

OBJECTIFS

- Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT
- Maîtriser le processus d'achat public, de la programmation des achats au suivi d'exécution des marchés
- Connaître les bonnes pratiques de performance Achats et mesure les gains liés aux marchés publics (PAAT)

PROGRAMME

Contexte des marchés publics en GHT :

- Le nouveau cadre juridique et règlementaire
- Les enjeux de l'achat public hospitalier
- Rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT

Les procédures de passation en fonction du besoin

- Les différents types de marchés publics
- Les procédures de marché
- Les montages contractuels

Maîtriser la définition de son besoin

- L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance Achats
- Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE)
- Cas pratique

Connaître les bonnes pratiques d'analyse des candidatures et des offres

- L'analyse des candidatures
- L'analyse des offres
- L'attribution du marché

Comprendre le rôle de l'acheteur au cours du suivi d'exécution du marché dans un GHT

- L'exécution financière ou administrative des marchés publics
- Modifier son marché en cours d'exécution

Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT

Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains Achats

- Le pilotage de la fonction Achats
- Le calcul des gains Achats
- Structurer et valoriser une démarche de PAAT

AXE9GHTJS

PUBLIC

Acteurs dans leur filière Achats : responsables achats, référents achats d'un domaine, contrôleurs de gestion achats, directeurs des achats...).

ORGANISÉ PAR

CKS Santé

DURÉE

14 heures + 7 heures (avec intersession)

LIEU & DATES

Inter ou intra GHT en fonction de la demande

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Modalités pédagogiques

- Une formation-action offrant la possibilité de travailler sur des cas-réels d'outils d'animation et de contribuer à l'avancement de la démarche PAAT.
- La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant l'intersession.
- Un retour d'expérience suite à l'intersession pour maintenir la dynamique engagée.
- La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS pour une meilleure appropriation.
- Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.

Contact :

Jenna SAYCHANH

- 04 91 17 71 28
- j.saychanh@anhf.fr

**PARCOURS DE FORMATION: ACHATS
GHT MODULE 2 : LE MANAGEMENT ET
L'ANIMATION DE LA FONCTION ACHATS
EN GHT**

CONTEXTE

Si l'objectif du 1^{er} Janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements support et parties doivent encore davantage structurer leur organisation achats et clarifier la trajectoire de la fonction sur les prochaines années.

Cette formation a pour but d'accompagner les agents dans l'animation d'une démarche achats inter-établissements. La formation permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes :

- Comment organiser et structurer une démarche achats dans un contexte de GHT ?
- Quels sont les outils pour cartographier ses achats dans un contexte multi-établissements ?
- Comment élaborer et suivre une politique Achats ?
- Quelles sont les bonnes pratiques

d'élaboration d'une démarche PAAT performante ?

Une intersession (après les 2 premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser en journée 3 un premier bilan des actions menées.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la mutualisation des achats dans le contexte des GHT et les contraintes réglementaires et organisationnelles associées.
- Analyser son organisation achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience.
- Disposer d'outils de pilotage de la fonction achats.

PROGRAMME

Comprendre les enjeux d'une organisation achats mutualisée, les acteurs et leur rôle :

- le cadre juridique et réglementaire ;
- les enjeux de l'achat public hospitalier ;
- les différentes formes d'organisation mutualisée au sein des GHT ;
- les acteurs de l'organisation achats et leur rôle.

Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction achats

- Adopter une approche « processus achats ».
- Les interlocuteurs internes et externes de la fonction achats.
- Les outils de management de la fonction achats

- Cas pratique : rédiger une politique achats dans un contexte de GHT.

Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction achats GHT - Exercice à partir du kit DGOS

Savoir animer la fonction achats dans un contexte de GHT

- Réaliser une cartographie achats.
- La convergence des marchés en GHT.
- Initier le Plan d'Actions Achats de Territoire (PAAT) de son GHT.
- Zoom sur le calcul des gains.
- Introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements.

Ateliers de travail : initier le PAAT de son GHT et préparer la feuille de route des actions à mener

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)

Mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'animation de la filière (journée 3)

AXE9GHTJS**PUBLIC**

Contrôleurs de gestion achats ou responsables méthodes au sein des GHT.

ORGANISÉ PAR

CKS Santé

DURÉE

14 heures + 7 heures (avec intersession)

LIEU & DATES

Inter ou intra GHT en fonction de la demande

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Modalités pédagogiques**

- Une formation-action offrant la possibilité de travailler sur des cas réels d'outils d'animation et de contribuer à l'avancement de la démarche PAAT.
- La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant l'intersession.
- Un retour d'expérience suite à l'intersession pour maintenir la dynamique engagée.
- La mise en pratique immédiate des outils de la DGOS pour une meilleure appropriation.
- Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.

Contact :

Jenna SAYCHANH

→ 04 91 17 71 28

→ j.saychanh@anfh.fr

PARCOURS DE FORMATION: ACHATS GHT MODULE 3 : LE CONTRÔLE DE GESTION ACHATS EN GHT

CONTEXTE

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le contrôleur de gestion achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remonter des gains réalisés annuellement au PAAT.

S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion achats font face à plusieurs questions :

- Comment positionner la contribution du contrôleur de gestion achats dans le GHT ?
- Comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans mon GHT ?
- Comment accéder aux données et les analyser dans des contextes où les établissements d'un même GHT n'ont pas le même système d'information par exemple ni les mêmes règles d'imputation de la dépense ?

PROGRAMME

Comprendre le rôle du contrôleur de gestion achats ou du responsable de la performance achats

- Qu'est-ce que le contrôle de gestion achats ?
- Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des achats en filière.

Savoir réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses

- L'importance de la segmentation des achats et le lien avec le pilotage de la dépense.
- Démarche et outils de la cartographie achats.

→ Quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la direction financière ?

→ Comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité achats différents ?

L'ANFH met à disposition des contrôleurs de gestion achats ce module afin de les aider à s'approprier leur nouveau rôle. Une intersession entre les journées 2 et 3 permettra au stagiaire de mettre directement en application les outils de la formation et de réaliser un premier bilan avec l'aide du formateur.

OBJECTIFS

- Positionner le rôle du contrôle de gestion achats et du pilotage de la performance.
- Identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction achats en vue de construire des tableaux de bord partagés.
- Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.

→ Cartographier des dépenses à l'échelle d'un GHT.

→ Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction achats et construire des tableaux de bord pertinents.

Organiser le dialogue de gestion avec les services de soins et la direction des finances

Mettre en place un système qualité achat

- Mettre en place un système qualité achats en interne.
- Mettre en place un système qualité achats vis-à-vis de ses fournisseurs.

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)

Préparer efficacement sa communication (journée 3)

AXE9GHT10**PUBLIC**

Tous les agents en charge des systèmes d'information du GHT.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

56 heures

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Prérequis :**

le module 1 est un prérequis pour les modules 2 à 5.

Contacts :

GHT 06-83

Véronique DURET

v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna SAYCHANH

j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04

Sandra DURAND

s.durand@anfh.fr

**FORMATION MODULAIRE « SI » DANS
LE CADRE DES GHT****CONTEXTE**

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

Accompagner et favoriser la mise en œuvre des SI au sein d'un GHT.

AXE9GHT10**PUBLIC**

Personnes intervenant sur le SI dans le cadre des GHT et personnels des SI

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

En fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Prérequis:**

le module 1 est un prérequis pour les modules 2 à 5.

Contacts:

GHT 06-83

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr

GHT 13-04

Sandra DURAND
s.durand@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE « SI » DANS LE CADRE DES GHT MODULE 1 : ÉVOLUTION DES SI DANS LE CADRE DES GHT

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

- Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.
- Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques.
- Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.

PROGRAMME

- Les fondamentaux des GHT : appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT.
- Connaître le contexte réglementaire spécifique aux fonctions mutualisées ayant un impact sur la fonction SI : fonction achat, le DIM de GHT.
- Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT : les enjeux territoriaux, du SDSI, de gouvernance du SI, la cohérence des outils SI au service de la pratique des équipes médicales, l'urbanisation du SI.
- Utiliser les outils officiels : le guide méthodologique, l'outil ID-SI, les travaux du CESIGHT.
- Identifier les axes prioritaires de travail préparatoire à la convergence des SI.

AXE9GHT10**PUBLIC**

Personnels d'encadrement
dans le SI au sein du GHT.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

en fonction de la demande
de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 06-83 :

Véronique Duret

v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

GHT 04-13

Sandra Durand

s.durand@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE « SI » DANS LE CADRE DES GHT MODULE 2 : CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA CONVERGENCE DES SI

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

- Adopter une méthodologie de conduite du changement adaptée au contexte spécifique du GHT en mobilisant les acteurs concernés.
- Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.

PROGRAMME

- Repérer les enjeux du changement : maîtrise et pilotage des coûts et des projets.
- Identifier les différentes parties prenantes : la gouvernance des SI.
- Identifier les leviers et les freins au changement.
- Intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI.
- Réaliser une cartographie de l'existant en lien avec les différents services concernés.
- Préparer l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les services RH.
- Mobiliser les outils de conduite du changement pour les SI : dimension humaine des projets, anticiper et ajuster le changement, caractère stratégique de la conduite du changement et compréhension des acteurs et de leur comportement.

AXE9GHT10

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

en fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 06-83 :

Véronique Duret

v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

GHT 04-13

Sandra Durand

s.durand@anfh.fr

**FORMATION MODULAIRE « SI »
DANS LE CADRE DES GHT
MODULE 3 : MESURER L'OPPORTUNITÉ
DE MUTUALISER ET/OU DE RECOURIR
À DES SERVICES OU PRESTATAIRES
EXTERNES DANS LE CADRE DES GHT**

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT: module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

→ Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes.

→ Évaluer la pertinence ou non bénéfique risque du recours à certains services ou prestataires externes dans le cadre du GHT.

→ Identifier les impacts d'un tel recours.

→ Définir les indicateurs (qualité, ROI...).

→ Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ses dimensions:
- présentaton sous forme d'une matrice « SWOT » des bénéfices potentiels et des risques identifiés.

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

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

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

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

AXE9GHT10

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

en fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 06-83 :

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr

GHT 04-13

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr

**FORMATION MODULAIRE « SI »
DANS LE CADRE DES GHT
MODULE 4 : AUDITABILITÉ DES SI
DANS LE CADRE DES GHT**

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

- Identifier le cadre normatif appliqué aux systèmes d'information hospitaliers.
- Identifier les impacts de la convergence des SI.
- Réfléchir à la déclinaison opérationnelle des SI au sein du GHT.
- Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

PROGRAMME

- Connaître le cadre normatif des systèmes d'information dans le cadre de la mise en place des GHT : démarche, impacts sur le SI. Interaction entre programme hôpital numérique, certification, fiabilisation des comptes, certification HAS...
- Identifier les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif.
- Repérer les impacts sur les différents acteurs du GHT : synchronisation des plans d'actions des établissements du GHT dans le contexte de mise en œuvre progressive de la convergence des SI.
- Mobiliser les outils associés : préparation de la DSI commune à l'audit du SI.
- Préparer la prise de connaissance du SI et de la revue de l'environnement de contrôle, et des contrôles généraux informatiques.
- Comment appréhender une certification commune alors que la convergence des SI n'est pas effective ?

AXE9GHT10**PUBLIC**

Équipes de direction, directeurs et responsables SI, et personnes concernées par l'urbanisation des SI.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

LIEU & DATES

en fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 06-83 :

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr

GHT 04-13

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr

FORMATION MODULAIRE « SI » DANS LE CADRE DES GHT MODULE 5 : URBANISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION CONVERGENT (SIC)

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

- Élaborer un schéma d'urbanisation des SI dans le cadre d'un GHT.
- Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT.
- Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI.

PROGRAMME

- Repérer les grands chantiers qui touchent la convergence : techniques et fonctionnels.
- Mesurer les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et définir les évolutions nécessaires selon le contexte et dans un mode projet.
- Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie.
- Atelier : définir un plan d'actions adapté au GHT – le plateau du jeu de l'oie de l'ANAP.

AXE9GHT10

PUBLIC

Responsables sécurité des SI

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

2 jours consécutifs

LIEU & DATES

en fonction de la demande de chaque GHT

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contacts :

GHT 06-83 :

Véronique Duret

v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

GHT 04-13

Sandra Durand

s.durand@anfh.fr

**FORMATION MODULAIRE « SI »
DANS LE CADRE DES GHT
MODULE 6 : SÉCURITÉ DES SI
ET PROTECTION DES DONNÉES
DANS LE CADRE D'UN GHT**

CONTEXTE

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'informations au sein des GHT. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : module(s) souhaité(s), nombre de participants, organisation en intra ou inter-GHT...

OBJECTIFS

- Homogénéiser une politique du SI à l'échelle du GHT.
- Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.
- Appréhender le cadre normatif en matière de : SSI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance.
- Identifier le rôle et les missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT.
- Maîtriser la SSI opérationnelle.

PROGRAMME

- Connaître l'actualité 2016 et 2017 de la cyber insécurité numérique.
- GHT ou Groupements publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI.
- Préciser les missions du RSSI et des référents SSI dans les nouveaux contextes.
- Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI, processus et outils : serveurs d'identités, annuaires SSO, identification, habilitation, autorisations, authentications, traces...
- Le schéma directeur SSI multi entités et /ou « chapitre SSI » du SDSI.
- Maîtriser la SSI opérationnelle : gestion des incidents de sécurité, indicateurs de sécurité actifs, homologation sécurité des projets.

AXE9GHT11**PUBLIC**

Personnels d'encadrement.

ORGANISÉ PAR

En cours d'attribution

LIEU & DATES

À définir

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contacts :**

GHT 13-04

Sandra DURAND

s.durand@anf.fr

GHT 06-83

Véronique DURET

v.duret@anf.fr

GHT 84-05

Jenna SAYCHANH

j.saychanh@anf.fr

ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES AU SERVICE D'UN EXERCICE MANAGÉRIAL TERRITORIALISÉ (GHT)

CONTEXTE

Les GHT ont impliqué de nouveaux maillages territoriaux et nécessitent des changements organisationnels. Dans ce contexte, il apparaît important de développer et d'enrichir les compétences des équipes pluriprofessionnelles en responsabilité managériale au sein du GHT. En effet, les postures managériales constituent des prérequis forts pour toute transformation des organisations et pratiques. Les directeurs, médecins, cadres doivent disposer des méthodes permettant d'« embarquer » et de soutenir leurs équipes afin que celles-ci soient en capacité de s'adapter aux évolutions, de rechercher à atteindre le meilleur niveau de prestations, de concourir à ces mêmes transformations en proposant des organisations innovantes.

OBJECTIFS

- Soutenir les managers engagés dans les recompositions de l'offre de soins.
- Promouvoir des modèles de « leadership » et de développement organisationnel favorisant la coopération et le décloisonnement.
- Accompagner la transformation managériale des équipes en position de responsabilité.
- Faire émerger les innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté.

PROGRAMME

Sera renseigné ultérieurement.

AXE9GHT12**PUBLIC**

Directeurs
(établissements, achats, SI,
RH...) et praticiens en
responsabilité.

ORGANISÉ PAR

Arthur Hunt Consulting

LIEU & DATES

Les dates sont fixées
conjointement avec le
GHT demandeur de la
formation

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Durée : 4 jours maximum
en discontinu décomposés
en demi-journées ou
journées.

Contacts :

GHT 13-04

Sandra DURAND
s.durand@anfh.fr

GHT 06-83

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr

GHT 84-05

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr

APPROCHE DE RÉOLUTION DE CAS CONCRETS ENTRE PAIRS (ÉQUIPES DE DIRECTION)

CONTEXTE

La fonction de directeur au sein d'un établissement hospitalier est aujourd'hui confrontée à des défis de transformation importants induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place des GHT. Ces modifications interviennent dans un contexte d'évolution démographique à la baisse de la population des directeurs, amplifiant les missions induites sur les équipes en poste des directeurs.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directions pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de « co-développement ».

OBJECTIFS

Objectif général : faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement.

Objectifs spécifiques :

- Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles.
- Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action.
- Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques, projets ou préoccupations.

PROGRAMME

Déroulé d'un cas (une demi-journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas).

- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement.
- Exposé de la problématique choisie par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux.
- Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants ».
- Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur.

- Ouverture de la consultation d'idées et propositions par le groupe de solutions issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'action.

AXE 10

ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES



AXE10SD17**PUBLIC**

Professions médicales,
paramédicales et de
direction.

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact:**

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

LA RELATION PATIENT-SOIGNANT À L'ÈRE DU DIGITAL: LA SANTÉ CONNECTÉE

CONTEXTE

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. Elle favorise par exemple des retours d'informations très rapides via les objets connectés et des gains de temps notamment sur les tâches administratives. La formation proposée permet aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces nouvelles technologies dans leur environnement professionnel.

OBJECTIFS

- Appréhender l'e-santé dans le secteur hospitalier au travers de l'existant et des perspectives d'évolution.
- Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

AX10VD07

ORGANISÉ PAR

En cours de Sélection

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

FORMER DES PROFESSIONNELS DES EHPAD AUX TROUBLES COGNITIFS, À LA DÉMENCE ET AUX PRISES EN CHARGE NON MÉDICAMENTEUSES DES TROUBLES DU COMPORTEMENT

CONTEXTE

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments. Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux, et renforce notamment l'intérêt des thérapies non médicamenteuses. Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements d'hébergement accueillant ces personnes déclarent mettre en œuvre ces thérapies, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions est mené par des professionnels rarement formés à les mettre en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation, bien qu'au niveau international, l'efficacité de certaines des interventions psychosociales est reconnue cliniquement depuis plusieurs années.

OBJECTIFS

- Appréhender les troubles comportementaux afin de limiter le recours inapproprié aux services d'urgences et plus généralement les ruptures de parcours qu'il entraîne.
- Améliorer l'accueil des personnes atteintes de maladies D'Alzheimer et apparentées.
- Comprendre les troubles du comportement, mieux les appréhender et limiter la souffrance au travail liée à une mauvaise compréhension de ces troubles et au sentiment d'impuissance qu'ils entraînent.
- Optimiser le fonctionnement global de la filière de prise en charge des personnes atteintes de MA en permettant aux UCC de ré-adresser les patients dans leur lieu de vie dans un délai raisonnable.
- Connaître les différentes thérapies non médicamenteuses.

PROGRAMME

- Compréhension des troubles du comportement dans le cas de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- Attitudes de communication adaptées.
- Attitudes de soins adaptées.
- Les grandes catégories d'interventions psychosociales, leurs objectifs leurs finalités, leurs limites :
 - intervention à visée thérapeutique et relationnelle ;
 - intervention à visée ré-éducative ;
 - intervention à visée environnementale ;
 - intervention à visée de soin et de bien-être ;
 - intervention à visée ludique et culturelle.
- Cadre éthique et déontologique des interventions psychosociales : personnalisation, consentement et adhésion...

AXE10SD18**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact:**

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

AMÉLIORER ENSEMBLE LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN : QUELLE PLACE POUR CHACUN ?

CONTEXTE

Les travaux en matière de QVT au sein des établissements de santé conduisent à questionner les organisations du travail. Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation journalière renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être. Ainsi se pose la question de savoir comment activer et conjuguer les savoirs de façon à s'inscrire dans une réelle démarche participative visant à rendre les organisations plus efficaces. Si des formations existent pour les encadrants sur le sujet, aucune formation ne prévoit de former à la fois les équipes et leurs responsables. En l'espèce, l'action vise à l'évolution des représentations et postures de chacun en matière de démarche collective de résolution de problème.

OBJECTIFS

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

AX10VD08**PUBLIC**

IDE, cadres de santé, psychologues exerçant en psychiatrie et pédopsychiatrie, professionnels exerçant en services d'accueil et de traitement des urgences, médecine légale et gynécologie obstétrique.

ORGANISÉ PAR

En cours de sélection

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anhf.fr

PRISE EN CHARGE DU PSYCHOTRAUMATISME

CONTEXTE

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail...) ont de multiples conséquences, largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus ; elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psychotraumatisme, présentent un caractère systémique imposant une approche de santé globale ne dissociant pas prise en charge psychologique et prise en charge somatique.

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

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

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

OBJECTIFS

→ Optimiser les interventions des professionnels auprès des personnes souffrant de psycho-traumatismes.

→ Savoir identifier les différents traumatismes : les repérer, les évaluer et mettre en place la prise en charge pluridisciplinaire adaptée.

PROGRAMME

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

→ Le repérage et l'évaluation du psychotraumatisme.

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

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

AXE10SD19**PUBLIC**

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH.

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Sandra DURAND

→ 04 91 17 71 33

→ s.durand@anfh.fr

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

CONTEXTE

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (lors de la Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité: « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.

Premier employeur de France, la Fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

OBJECTIFS

- Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaires, pénales, civiles).
- Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).
- Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.
- Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RHO).
- Orienter les victimes de manière adaptée en interne et externe.

AX10VD09**PUBLIC**

Personnels des établissements et services médico-sociaux accueillant des enfants.

ORGANISÉ PAR

En cours de sélection

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET

→ 04 91 17 71 38

→ v.duret@anfh.fr

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

CONTEXTE

La Haute Autorité de Santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA). En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100.

Le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé, en témoigne le 3^e plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e plan en préparation.

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

OBJECTIFS**Les enjeux pour les professionnels**

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

Les enjeux pour les enfants avec TSA et leurs familles

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

PROGRAMME

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

MODALITÉS D'INSCRIPTION ET DE FINANCEMENT DES ACTIONS RÉGIONALES

COMMENT S'INSCRIRE ?

Les demandes d'inscription doivent être adressées par mail à la personne en charge de l'action de formation à l'ANFH. Vous trouverez leurs coordonnées sur chaque fiche.

Pour être prise en compte toute demande devra préciser : nom prénom, grade, adresse mail et numéro de portable de l'agent.

Pour certains dispositifs, notamment **CLÉA** et **VOLTAIRE**, il convient de se référer à la fiche du dispositif pour suivre les modalités spécifiques d'inscription.

Après constitution des groupes l'ANFH saisit dans le logiciel Gesform l'action de formation et transmet aux établissements les convocations au moins un mois avant le début de la session.

→ Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de sensibiliser les agents à l'importance de maintenir leur inscription et de nous informer dans les meilleurs délais de toute annulation.

Formations déployées dans le cadre du projet « PRODIG »

Pour bénéficier de ces formations l'établissement doit s'engager dans le projet « PRODIG », qui se décline en 3 étapes : le diagnostic technique, les réunions de cadrage avec l'encadrement, et le déploiement des formations avec mise à disposition du matériel nécessaire. Pour toute information contactez la délégation régionale sur l'adresse mail provence@anhf.fr.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE FINANCEMENT ?

Rappel : les taux de remboursement applicables sont ceux du décret n°92-566 du 25 juin 1992 complété par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, à savoir :

Les frais de restauration plafonnés à 15,25 €

- Repas de midi pris en charge directement par l'ANFH.
- Repas du soir remboursés par la délégation sur présentation des justificatifs.

Les frais de déplacement

Remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF sans justificatif¹. La 1^{re} classe est remboursée si moins onéreuse que la 2^e classe avec justificatif.

Le véhicule personnel peut être remboursé si autorisé par le directeur avec production obligatoire des justificatifs pour : les taxis, péages parking etc.

Barème des indemnités kilométriques applicable en € (connu à ce jour)

Catégorie puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 Km	de 2001 à 10000 km	Au delà de 10000 km
De 5 CV et moins	0.25	0.31	0.10
De 6 à 7 CV	0.32	0.39	0.23
De 8 CV et plus	0.35	0.43	0.25

Prise en charge des coûts de la formation

ENSEIGNEMENT	DÉPLACEMENT – REPAS NUIT	TRAITEMENT ²
Crédits mutualisés ANFH	Crédits mutualisés ANFH	Fonds du Plan de formation de l'établissement

Rappel : il vous est possible de bénéficier des marchés de formation contractualisés par l'ANFH et de délocaliser des sessions de formation en inter ou en intra établissement dès lors qu'un effectif de 10 agents est réuni.

Dans ce cas, contactez la conseillère formation en charge de l'action pour la mise en place de l'organisation. Ces formations pourront être financées soit :

- sur les fonds mutualisés ANFH en fonction des crédits restants ;
- sur le plan de formation de chaque établissement au prorata de vos inscrits.

Modalités d'inscription pour le personnel médical

Pour les professionnels médicaux, la prise en charge se fera au titre du DPCM et à ce titre, les coûts pédagogiques seront imputés sur le plan DPC Médical.

- 1 Justificatifs à conserver impérativement par l'établissement.
- 2 Seuls les traitements des formations qualifiantes donc dites longues peuvent être financés sur les fonds mutualisés de l'ANFH sur la base d'un forfait plafond de 100 € par jour de formation suivie.



2019

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT :

CODE PRO :

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU DE FORMATION :

LISTE DES PARTICIPANTS

Nom et prénom du stagiaire	Grade/ Métier	Demandée au titre du CPF de l'agent ? ¹	Catégorie Formation (A,B ou C)	Mail et portable du stagiaire
		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
		<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		

Inscriptions à adresser par mail à la conseillère en charge de la formation qui enverra la convocation au service formation à l'attention de :

Nom + mail²

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

¹ Indiquer les coordonnées de la personne en charge de coordonner le dossier dans votre établissement



2019

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FICHE D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION ASG

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

- Instruction DHOS/DGAS/RH2/2009/357 du 27 novembre 2009 relative à la mise en œuvre de la mesure 20 du plan ALZAN ALZHEIMER 2008-2010
- Décret N° 2010-681 du 22 juin 2010 fixant les conditions d'attribution d'une prime pour les AS et AMP exerçant la fonction d'ASG (JO du 23 juin 2010)
- Arrêté du 23 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de la formation d'ASG

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ DES AGENTS POUVANT ACCÉDER À CETTE FONCTION

- AS et AMP exerçant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées travaillant dans les structures mentionnées ci-dessous :
 - soit dans des équipes spécialisées dans les Services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et dans le cadre de formules de coopération formalisées visées au L.312-7 du Code de l'action sociale et des familles comprenant des SSIAD ou des SPASAD ;

- soit dans des unités spécialisées (UHR et PASA) au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et des unités de soins de longue durée.

ENGAGEMENT DE L'ENCADREMENT

Pour que la structure et les résidents puissent bénéficier des apports de cette formation un engagement de l'encadrement direct est fortement conseillé. Celui-ci sera le garant de l'organisation du retour des acquis et des compétences au sein du service. Une réunion du référent est donc prévue en début de parcours.

FINANCEMENT DE LA FORMATION DANS L'ÉTABLISSEMENT

Un co-financement de la pédagogie pourra être demandé par l'ANFH auprès de la Caisse nationale de solidarité et de l'autonomie (CNSA) si la convention est reconduite pour 2016. Pour en bénéficier, l'établissement doit fournir une copie de la convention tripartite mentionnant la création de structures mentionnées ci-dessus et/ ou que le stagiaire soit affecté dans une de ces unités.

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

Noms – (nom de jeune fille) et prénoms des agents à inscrire et adresses mail ¹	Grade	Structure d'affectation	Noms et prénoms du cadre référent du stagiaire ²	Nature de la convention tripartite Oui/Non	Formation demandée dans le cadre du CPF Oui/Non ³

¹ Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire

² Le cadre nommé s'engage à participer à la réunion prévue pour les référents le 8 février 2019. Pour tout renseignement joindre Véronique Duret - 04 91 17 71 38

³ Cette formation étant éligible au CPF de l'agent il est conseillé de pouvoir lui proposer afin de lui faire bénéficier de ses heures déjà acquises.

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE CERTIFICAT CLÉA



2019

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE CERTIFICAT CLÉA

01 ÉTABLISSEMENT

NOM ÉTABLISSEMENT

CODE ÉTABLISSEMENT

ADRESSE

CODE POSTAL

CONTACT

VILLE

EMAIL

02 AGENT

NOM

GRADE

UTILISATION DES HEURES CPF OUI NON

PRÉNOM

MÉTIER

EMAIL

03 ORGANISME DE FORMATION

ORGANISME FORMATEUR :

DATADOCK OUI NON EN COURS

CONTACT

ORGANISME ÉVALUATEUR (SI DIFFÉRENT) :

DATADOCK OUI NON EN COURS

CONTACT

N° DÉCLARATION ACTIVITÉ :

EMAIL

N° DÉCLARATION ACTIVITÉ :

EMAIL

04 ACTION DE FORMATION

INTITULÉ DE LA FORMATION CERTIFICAT CLÉA

NOMBRE D'HEURES

DATE DE DÉBUT

DATE DE FIN

COÛT (1)

PÉDAGOGIE

TRAITEMENT

DÉPLACEMENT

TOTAL EN € TTC

FONDS SOLLICITÉ

FQCPF PLAN

FQCPF PLAN

PLAN

ÉVALUATION INITIALE

N

N+1

N+2

TOTAL EN € TTC

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE CERTIFICAT CLÉA



2019

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

LE CERTIFICAT CLÉA

1 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

L'évaluation préalable et finale ou le parcours de formation sont éligibles au Plan de formation ou au fonds de qualification CPF.

Les frais de traitement seront pris en charge sur application d'un forfait de 100€ par jour de formation.

Les frais de déplacement resteront à la charge de l'employeur sur le Plan de formation (selon les conditions du Décret de 1992).

Merci de joindre à la demande de prise en charge, les documents suivants :

- devis de l'organisme formateur ;
- si l'organisme évaluateur est différent, joindre un devis ;
- copie du calendrier de formation.

2 ACCORD DE FINANCEMENT

Après instruction du dossier, l'ANFH vous fera parvenir une convention de financement « fonds de qualification CPF » qu'il conviendra de retourner signée pour la création du dossier.

À joindre à toute demande de remboursement

Les frais pédagogiques : fournir la convention de formation avec la facture et l'attestation de présence.

Les frais de déplacement : fournir mêmes justificatifs que pour les actions du Plan de formation.

Les frais de traitement : fournir un titre de recette.

NB : une demande d'inscription électronique peut être adressée par mail sur simple demande.

3 DÉCISION ANFH

Accordé le _____

	PÉDAGOGIE	TRAITEMENT	DÉPLACEMENT	TOTAL EN € TTC
FONDS ACCORDÉ	FQCPF <input type="checkbox"/> PLAN <input type="checkbox"/>	FQCPF <input type="checkbox"/> PLAN <input type="checkbox"/>	PLAN <input type="checkbox"/>	
ÉVALUATION INITIALE				
N _____				
N+1 _____				
N+2 _____				
TOTAL EN € TTC _____				

Convention de financement reçue : OUI NON

DAPEC N° _____

La demande d'inscription est à envoyer à l'adresse mail : qualification.paca@anfh.fr



2019

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

BULLETIN D'INSCRIPTION PROJET VOLTAIRE

Le **Projet Voltaire** propose un entraînement personnalisé et adapté à chacun quel que soit son niveau initial d'orthographe. À l'issue d'un test de positionnement, l'agent est orienté vers l'un des modules suivants.

- **FORMULE 1 / Les fondamentaux** - améliorer et certifier son orthographe et ses écrits: elle reprend les 52 règles de base de l'orthographe.
- **FORMULE 2 / Supérieur** - perfectionner sa communication écrite et certifier cette compétence: elle comprend 140 règles supplémentaires (par exemple sur les accords des participes passés, la conjugaison, la concordance des temps, etc.).
- **FORMULE 3 / Viser l'excellence** dans sa communication écrite et certifier cette compétence: elle permet de poursuivre la formation sur 200 règles d'orthographe.

La formation proposée est un entraînement en ligne qui ne nécessite aucune installation. Elle est accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

Chaque inscription génère un coût d'acquisition de licence intégralement financé par l'ANFH.

Par son inscription, l'agent s'engage à aller jusqu'au terme de la formation dans un délai de 6 mois après son inscription.

BÉNÉFICIAIRE DE LA FORMATION

NOM:

PRÉNOM:

FONCTION:

TÉLÉPHONE:

MAIL (UNE ADRESSE PAR AGENT):

FORMATION

Veuillez cocher la formation correspondant à votre niveau suite au test de positionnement:

Test de 15 minutes

< 30% **FORMULE 1**

30% à 75% **FORMULE 2**

> 75% **FORMULE 3**

FORMULE 1 « Les fondamentaux - améliorer et certifier son orthographe et ses écrits »

Si formule 1 : option 8x1h de formation individuelle à distance avec un formateur Projet Voltaire: Oui Non

FORMULE 2 « Perfectionner sa communication écrite et certifier cette compétence »

FORMULE 3 « Viser l'excellence dans sa communication écrite et certifier cette compétence »

Signature de l'agent :

Signature et cachet de l'établissement :

HOTELS MARSEILLE 2019

NOMS	ADRESSE	TÉLÉPHONE	TARIFS
HOTEL ALIZÉ ***	35, quai des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97	79€ la nuit 9,50€ petit déjeuner
EUROPE HOTEL **	12, rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 65 64	De 62€ à 78€ la nuit, petit déjeuner inclus. Voir les périodes sur le site www.europhotelmarseille.com
HOTEL CARRÉ ***	6, rue Beauvau 13001 Marseille	04 91 33 02 33 reception@hvpm.fr	105€ nuit avec petit déjeuner. Selon période possibilité de tarifs à voir directement avec l'hôtel.
STAYCITY APARTHOTEL	11, rue Ste Barbe 13001 Marseille Sortie métro Colbert	Réserver à anais. gruninger@staycity.com avec en objet du mail : Formation ANFH.	60€ la nuit.
RESIDHOTEL GRAND PRADO	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie Métro Perrier (ligne 2)	04.91.17.70.50 marseille@residhotel.com Code partenaire ANFH	à partir de 46€ selon disponibilité (tarif à consulter auprès de l'hôtel)
RESIDHOTEL VIEUX PORT	4 rue de la Coutellerie 13002 Marseille Sortie Métro Vieux Port (Métro 1)	04.91.17.70.50 marseille@residhotel.com Code partenaire ANFH	à partir de 53€ (tarif à consulter auprès de l'hôtel)

NB : Tous ces hôtels sont situés à 10 à 20 minutes à pied de la délégation
ANFH, 2,rue henri Barbusse - 13001 Marseille.

Pour rappel, tarifs des remboursements de la nuit d'hôtel :

→ 60€ nuit et petit déjeuner sur production de justificatifs ;

→ 38,11€ nuit et petit déjeuner sans justificatifs.

ANFH

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

CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION

Atelier Marge Design

ILLUSTRATIONS

Gwladys Morey

WWW.ANFH.FR