

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Plan d'actions régional 2020

Le mot du délégué régional

Le plan d'actions régional 2020 est à votre disposition pour enrichir votre plan de formation.

Le plan d'actions régional vous permet de bénéficier de formations en complément des politiques déployées au sein de vos établissements. Le choix au sein de la région est de favoriser les parcours de formations qualifiantes mais aussi les formations longues et onéreuses afin de mutualiser les coûts au niveau régional. Le plan 2020 reprend donc certaines de ces formations mais propose aussi de nouvelles thématiques.

Nous avons revu la présentation du PAR dans un objectif de lisibilité et de simplicité. Des pictogrammes permettent d'identifier les actions relevant des projets, du DPC, de l'offre GHT et des formations qualifiantes. L'évolution de la charte graphique de l'ANFH et de son logo sont aussi des éléments qui rendent ce PAR plus dynamique.

Les formations liées aux projets régionaux conservent une place importante. Le développement durable et la Qualité de vie au travail associés au projet QVT/RSE ou encore les formations digitales proposées dans le cadre de PRODIG sont présentées dans ce PAR. C'est plus de 130 établissements et 3500 agents qui se forment actuellement sur des sujets très divers grâce aux huit serious games disponibles.

Par ailleurs, un nouveau projet sur le management, avec des méthodes comme le co-développement ou le management appréciatif, vous sera proposé en 2020.

L'ANFH poursuit également votre accompagnement dans la mise en place des GHT sur toutes les fonctions support. Vous retrouverez dans ce plan la professionnalisation des acheteurs avec un parcours qualifiant mais aussi des formations à destination des SI ou aidant à la mutualisation de la formation. Par ailleurs, une communication spécifique sur les actions

de formation nationales vous sera adressée dans le courant du 1^{er} semestre 2020.

« La ForMuLE », nom retenu pour la centrale d'achat de l'ANFH présentée à l'automne 2019, vous permet par ailleurs de faire des bons de commande sur des formations achetées par l'ANFH pour le compte des établissements. Cet outil vous permet d'optimiser vos fonds de formation et d'accéder à une offre plus large sans mise en concurrence.

Ce plan 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.

Le Délégué régional,
Marc Dumon

Sommaire

Éditorial	03
------------------	-----------

Une équipe à votre service	06
-----------------------------------	-----------

01 **Prise en charge du patient** **07**

	> Adultes autistes: accueillir, accompagner, soigner 8
	> L'humour en situation professionnelle..... 9
	> Améliorer la communication avec le patient et autour du patient..... 10
	> Sexualité des personnes accueillies en institution..... 11
	> Loi sur la fin de vie: directives anticipées.....12
	> Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée13
	> Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives.. 14
	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées15
	> La relation patient/soignant à l'ère du digital: la santé connectée..... 16
	> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge.....17
	> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....18
	> Soins de support en cancérologie 19
	> Certificat Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD)20
	> Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)21
	> Certificat de formation Maîtresse de maison et surveillant de nuit..... 22
	> Troubles du comportement de la personne âgée 23
	> Soins sans consentement..... 24
	> Mission Zéro risque..... 25

02 **Stratégie et organisation** **27**

	> Coopérations et complémentarités territoriales 28
	> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical et du projet de soins partagés.....29
	> Élaborer un plan d'actions pour la mise en place du dispositif DPC dans les établissements de santé.....30
	> Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques31
	> Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers 32
	> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD 33
	> La gestion des déchets dans les établissements de santé 34
	> La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé 35
	> Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé 36
	> Faire des économies d'énergie dans les établissements de santé 37
	> Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service..... 38
	> Diplôme Universitaire « Management du développement durable en santé » 39
	> Auditeur interne qualité en Institut de Formation 40

03

Management

41

	> Approche de résolution de cas concrets entre pairs (équipes de direction).....	42
	> Manager à l'échelle d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT).....	43
	> Compétences individuelles et collectives : vis ma vie de cadre.....	44
	> Sensibilisation au management apprécitatif	45
	> Formation de praticien en appreciative inquiry	46
	> Conduite de projet en milieu hospitalier	47
	> Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun?	48
	> Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT	49
	> Être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe	50
	> Qualité de vie au travail	51
	> Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	52
	> Devenir formateur PRAP2S	53
	> Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité.....	54
	> Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement	55
	> Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....	56
	> Le RGPD dans les établissements de santé	57
	> Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif.....	58
	> Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.....	59
	> Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs.....	60
	> Projet Voltaire : perfectionner sa grammaire et son orthographe	61
	> Dispositif Compétences-Clés.....	62

04

Fonctions support

63

	> Accompagner le management des compétences et des métiers dans le cadre de la GPMC	64
	> Professionnalisation des chargés et responsables formation	65
	> Reclassement professionnel et reconversion.....	66
	> Professionnalisation des agents au service des ressources humaines	68
	> Le Conseil en évolution professionnelle	70
	> Coordination de la formation continue au sein d'un GHT.....	72
	> Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT.....	73
	> Élaboration et mise en œuvre du plan de formation au sein d'un GHT.....	74
	> Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS	75
	> Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion	76
	> Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.....	77
	> Certificat acheteur leader.....	78
	> Maîtriser les procédures des Marchés publics	79
	> Les bonnes pratiques d'achat hospitalier par filière.....	80
	> Parcours de formation Achats dans le cadre des GHT.....	81
	> Diplôme universitaire de Technicien de l'information médicale.....	82
	> Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A.....	83
	> Parcours de formation des services informatiques dans le cadre des GHT	84

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR) 86

Bulletins d'inscription 88

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur ? 90

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional



Marc DUMON

> m.dumon@anhf.fr
> 04 91 17 71 30

Conseillères en Gestion de fonds



Sophie ASCIAK

> s.asciak@anhf.fr
> 04 91 17 71 23



Audrey DAVID

> a.david@anhf.fr
> 04 91 17 71 29



Sandra DURAND

> s.durand@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

Assistante



Nathalie BEYLERIAN

> n.beylerian@anhf.fr
> 04 91 17 71 22



Marie-Hélène BONNEFOND

> mh.bonnefond@anhf.fr
> 04 91 17 71 35



Laure DUCROS

> l.ducros@anhf.fr
> 04 91 17 71 32



Véronique DURET

> v.duret@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Conseillères dispositifs individuels



Dominique CHARBONNEL

> d.charbonnel@anhf.fr
> 04 91 17 71 34



Caroline BOULLEN

> c.boullen@anhf.fr
> 04 91 17 71 27



Isabelle KAZERIAN

> i.kazerian@anhf.fr
> 04 91 17 71 26



Jenna SAYCHANH

> j.saychanh@anhf.fr
> 04 91 17 71 28



Karine DEVAUX

> k.devaux@anhf.fr
> 04 91 17 71 39



Nathalie CHARPENTIER

> n.charpentier@anhf.fr
> 04 91 17 71 37



Hélène MINELLI

> h.minelli@anhf.fr
> 04 91 17 71 20



Sandrine CHEVALIER

> s.chevalier@anhf.fr
> 04 91 17 71 24



Marie-Pierre SIMONIAN

> mp.simonian@anhf.fr
> 04 91 17 71 21

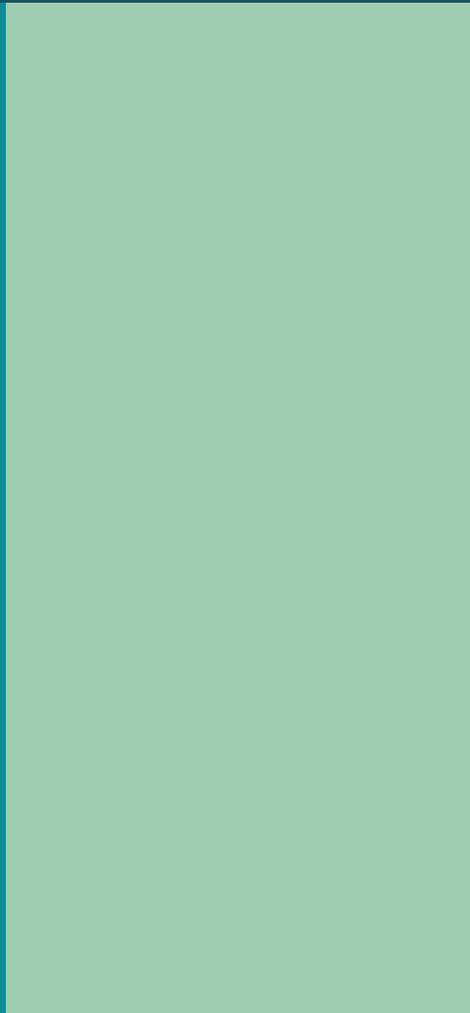
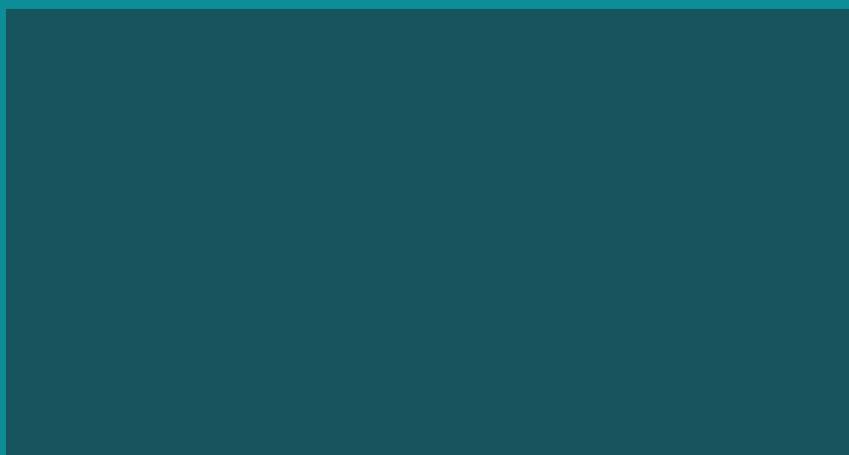


Sylvie STREIT

> s.streit@anhf.fr
> 04 91 17 71 36

Axe 1

Prise en charge du patient



AFR — 1.01

Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

3 jours

Lieu & dates

6 mars 2020
Les 1^{er} et 2 avril 2020
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4^e plan autisme en sont les outils et instruments.

L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme. Tel est l'objet de cette formation.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

(animé par un médecin)

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

INTERSESSION

(entre 3 et 6 semaines)

Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur aura été remise.

JOUR 2

(animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

- > Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges.
- > Co-construction du projet personnalisé.
- > La place des familles/ des aidants et l'alliance thérapeutique.
- > Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.

JOUR 3

(animé par un professionnel spécialisé : psychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, directeur d'établissement ou consultant)

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

AFR — 1.02

L'humour en situation professionnelle

Public

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

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

3 jours

Lieu & dates

Du 6 au 8 avril 2020
Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anf.fr
04 91 17 71 24

Une complexification des soins et des prises en charge rendent l'échange entre soignants et soignés, et au sein de l'équipe soignante elle-même, parfois complexe. 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 peuvent 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. Au regard de ces éléments il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut être une des clés.

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.

AFR —
1.03Améliorer la communication
avec le patient et autour du patient**Public**

Médecins, cadres, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants, professionnels de santé des établissements de la FPH.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Les 30 et 31 mars 2020

4 mai 2020

Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

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'événements 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 de communication et outils.

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.

AFR — 1.04

Public

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

Organisé par
FORMA Santé

Durée
2 jours

Lieu & dates

Les 6 et 7 avril 2020
Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Alternance entre apports
théoriques et mises en
situation (études de cas)

Contact

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

Sexualité des personnes accueillies en institution

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 peuvent être niés, et qui, au contraire, doivent 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.
- Aborder la sexualité de la personne accueillie dans ses dimensions physiologiques et psychologiques et repérer les 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 les textes de lois encadrant les droits à l'intimité en institution.
- La prise en compte de l'identité sexuelle de la personne (habitudes de vie, situation maritale...).
- La communication autour du sujet de la sexualité avec les personnes en institution.
- Les freins structurels et personnels quant à la sexualité des personnes accueillies en institution.
- La place de la vie affective et de la sexualité dans les projets d'accompagnement personnalisé et d'établissement.
- Le (non) droit de regard des proches sur la vie affective et sexuelle de la personne accueillie.

AFR — 1.05

Loi sur la fin de vie : directives anticipées

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
2 jours

Lieu & dates
Les 16 et 17 mars 2020
Délégation régionale
Marseille

Contact
Sandrine Chevalier
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

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. 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 le patient de ses 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 champ 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, de la démence, de l'urgence...

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

AFR — 1.06

Public

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Lieu & dates

Les 22 et 23 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux.

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive.

La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement.

Objectifs**Améliorer la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson**

- 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

- 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.
- La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique.
- Stades évolutifs et complications liées au traitement.
- Études de cas.
- Identification des acteurs du parcours.

AFR — 1.07

Public

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

Organisé par IFSO

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités pédagogiques

Pédagogie active et réflexive, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition et l'approfondissement des connaissances/compétences. Il est demandé aux stagiaires de contribuer activement à la dynamique du groupe et de prendre part, ainsi, à une expérience « grandeur nature » de la vie d'une équipe pluriprofessionnelle,

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

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

Le plan Maladie neuro dégénérative (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 émotion-

nels, les circonstances d'apparition de la douleur... Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades. L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

- 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-psychosociale dans les MND et leur traitement.

JOUR 2

- Identifier la dimension culturelle et psycho-sociale 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.

AFR — 1.08

Public

Tous professionnels des
EHPAD et USLD.

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours

Lieu & dates

Les 24 et 25 mars 2020

11 mai 2020

Délégation Régionale
Marseille

Modalités**pédagogiques**

Pédagogie inversée selon
Montessori, méthode
HAS de la simulation en
santé (filmée ou non),
mises en situation,
mobilisation de plusieurs
supports (films, fiches
pédagogiques,
évaluation de la
progression des acquis
par le biais de QCM).

Renseignements**complémentaires**

Cette formation est
ouverte aux personnels
médicaux (financement
ANFH)

Contact

Véronique Duret
04 91 17 71 38
v.duret@anhf.fr

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

Dans un contexte propice au déremboursement des médicaments utilisés pour traiter la maladie d'Alzheimer, l'intérêt pour les thérapies non médicamenteuses se renforce.

Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements accueillant des personnes atteintes par cette pathologie déclarent mettre en œuvre ce type de thérapies, sans que les professionnels soient obligatoirement formés.

Objectifs

- S'approprier le cadre réglementaire.
- Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant.
- Ajuster la relation d'aide aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
- Proposer des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé.
- Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives.

Programme**JOUR 1****L'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien**

- Le cadre et les enjeux de la relation d'aide en psychogériatrie.
- La prévention des troubles par une communication utilisant la confiance en soi, la communication, la relation.
- Les besoins et les symptômes d'une détresse psychologique.

JOUR 2**Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental**

- Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
- L'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
- La capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

JOUR 3**Les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait**

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

AFN — 1.09

Public

Professions médicales,
paramédicales et
personnels de direction.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

2 jours

Lieu & dates

Les 15 et 16 septembre
2020

Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Exposés théoriques et
retours de terrain, études
de cas, travaux de
groupe, mises en
situation, échanges de
pratiques

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est
ouverte aux personnels
médicaux (financement
ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

La relation patient/ soignant à l'ère du digital : la santé connectée

Face au vieillissement de la population, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'explosion des maladies chroniques, l'automédication... l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir.

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

Objectifs

- Appréhender l'e-santé (existant et 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, l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- Anticiper les impacts sur les relations avec le patient.

Programme**JOUR 1****Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine**

- La santé connectée et la télémédecine.
- Les principales stratégies industrielles pour la santé connectée et la télémédecine.
- État des lieux des outils de santé connectée actuels et des innovations à venir.

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

- Les différentes lois et les conditions de mise en œuvre de la e-santé et la télémédecine.
- Les droits du patient.
- La responsabilité juridique de l'établissement, du médecin et du prestataire.

JOUR 2**Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs, l'organisation des soins et les pratiques professionnelles**

- Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires.
- La redéfinition de l'organisation des soins avec la e-santé.
- Les rôles des différents acteurs de santé dans la mise en place d'une démarche de e-santé et l'utilisation des objets connectés.

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

- L'observance thérapeutique et la e-santé : des perspectives nouvelles pour répondre à cet enjeu de santé publique.
- Les nouvelles modalités d'échanges avec le patient.
- La coordination entre les différents partenaires de santé.

AFR — 1.10

Public

IDE, cadres de santé, psychologues exerçant en psychiatrie et pédopsychiatrie, personnels médicaux, professionnels exerçant en service d'accueil et de traitement des urgences, médecine légale et gynécologie obstétrique.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Lieu & dates

Les 23 et 24 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Apports théoriques, études de cas, ateliers, présentations d'outils et remise d'une boîte à outils individuelle

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Les violences subies (violences familiales, sexuelles, attentats...) ont de multiples conséquences sur la santé psychique et physique des individus. Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de « psychotraumatisme », imposent une prise

en charge pluridisciplinaire et globale (psychologique et somatique).

Face à une demande de soins qui ne cesse d'augmenter, la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge est une nécessité.

Objectifs

- Appréhender la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
- Dépister les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- Évaluer le psychotraumatisme, les comorbidités psychiatriques et somatiques et les besoins des victimes.
- Définir les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme.
- Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
- Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.
- Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.

Programme**JOUR 1**

- Les conséquences des violences et les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- Le psychotraumatisme : bases et différents types de stress post-traumatique.
- Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- L'évaluation des troubles et symptômes.
- L'identification et le repérage des comorbidités.
- Le repérage par la stratégie de questionnement.

JOUR 2

- Les techniques de communication et de posture pour la prise en charge.
- La prise en charge : les soins immédiats/les soins post-immédiats.
- L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- Les aspects médico-légaux.
- Les structures adaptées aux victimes.
- Focus sur le traumatisme des soignants.

AFR — 1.11

Public

Personnels des établissements et services médico-sociaux accueillant des enfants.

Organisé par

TLC

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Formation interactive proposant une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques et s'appuyant sur plusieurs outils (diaporamas, vidéos, présentations d'outils, référentiels, mises en situations, cas cliniques...)

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Contact

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

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

La Haute autorité de santé estime (sur la base d'études internationales) qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme.

Ainsi, le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé.

Objectifs

- > Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Décrire un trouble du neuro-développement, identifier les facteurs et les signes d'alerte.
- > Mesurer les enjeux du repérage précoce et identifier les interventions à mettre en œuvre.
- > Accompagner les parents avant et/ou après le diagnostic et ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant.
- > Identifier les différents acteurs à chaque étape (du repérage au diagnostic).

Programme**JOUR 1**

- > Les différentes sphères du développement classique de l'enfant.
- > Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- > DSM5 : apports de cet outil diagnostic.
- > Présentation de chaque catégorie des troubles neuro-développementaux.

JOUR 2

- > Les facteurs de risques des troubles : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux.
- > Outils pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.
- > Construction d'un référentiel des signes d'alerte.

INTERSESSION

Exploitation du référentiel des signes d'alerte.

JOUR 3

- > Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil.
- > Présentation des interventions réalisées auprès des tous-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- > Identification dans son environnement géographique, des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

AFN — 1.12

Public

Personnels médicaux soignants, cadres de santé, directeurs.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours (1+1)

Lieu & dates

22 septembre 2020
20 octobre 2020
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

Soins de support en cancérologie

Conformément aux recommandations de l'INCA, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en charge

en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement est, en ce sens, indispensable.

Objectifs

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

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

AFR — 1.13

Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et personnes dépendantes.

Organisé par

GRETA Alpes Provence pour les départements 04/05 et ACTEMOS pour les départements du 13/84

Durée

31 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Contact

Véronique Duret
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

Certificat Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD)

Les professionnels de santé sont de plus en plus confrontés à une population vieillissante et dépendante, nécessitant des prises en charge spécifiques et adaptées.

Le rôle de « l'agent d'accompagnement » s'exerce sur le champ de la prise en soin de la personne âgée en institution (accueil, animation, relations, repas, maintien de l'autonomie...) et sur le volet lié au maintien de la qualité de vie et de l'environnement

du patient (entretien des locaux, du matériel, du linge...). Ce certificat est enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (niveau V). Son obtention dépend de la validation de 9 unités de compétences, sanctionnées par des évaluations écrites, des mises en situations professionnelles et par la soutenance d'un rapport d'activités. Un jury de validation, composé de professionnels, 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.
- 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.
- 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.

Programme

La formation se compose de plusieurs modules. Un test de positionnement est réalisé par chaque agent en amont de la formation, afin de déterminer un allègement éventuels de modules en fonction des résultats obtenus.

Pour connaître le détail du programme, les conditions d'accès et le déroulement précis de la formation, merci de vous rapprocher de la personne référente en délégation (cf. rubrique « contact »).

AFR — 1.14

Public

Aides-soignants,
aides médicaux
psychologiques.

Organisé par

PERFORMANCE

Durée

20 jours

Lieu & dates

Du 2 au 5 mars 2020
Du 18 au 20 mars 2020
Les 1^{er} et 2 avril 2020
Du 27 au 29 avril 2020
Du 18 au 20 mai 2020
Les 4 et 5 juin 2020
Les 18 et 19 juin 2020
Délégation Régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Se référer à la fiche
d'inscription ASG
pour les conditions
d'admissibilité et les
pièces à fournir.
Demander le programme
complet à la conseillère
en charge de cette
formation.

Contact

Véronique Duret
04 91 17 71 38
v.duret@anhf.fr

Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

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.

Il permet aux professionnels exerçant ce type de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner.

Cette certification permet aux agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance 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 et les psychologues.
- Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Programme

Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez vous de la personne référente en délégation (cf. rubrique « contact »).

AFR — 1.15

Public

Toute personne en poste ou ayant pour objectif professionnel d'accéder à une fonction de maîtresse de maison ou de surveillant de nuit.

Organisé par

Carrel Formation

Durée

29 jours

Lieu & dates

Du 25 au 27 février 2020
Du 17 au 19 mars 2020
Du 27 au 30 avril 2020
Du 27 au 29 mai 2020
Du 16 au 19 juin 2020
Du 15 au 18 septembre 2020
Du 6 au 9 octobre 2020
Du 2 au 4 novembre 2020
26 novembre 2020
Délégation Régionale
Marseille

Contact

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

Certificat de formation Maîtresse de maison et surveillant de nuit

Cette certification s'inscrit dans le cadre de la politique régionale de professionnalisation des agents des établissements hospitaliers de la région. Elle souligne la volonté de permettre aux agents non qualifiés de faire valoir leurs compétences à travers l'obtention du certificat reconnu par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Les 29 jours de formation sont répartis en 19 jours de tronc commun et 10 jours spécifiques

à chaque certification. Si les agents n'occupent pas encore le métier, ils devront **réaliser un stage** 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 cette certification.

Objectifs

Certificat 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.

Certificat 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.

AFR — 1.16

Public

Aides-soignants,
infirmiers.

Organisé par

L'établissement
(formation interne)

Durée

10 heures

Lieu & dates

Selon les modalités
définies en interne

Contact

provence@anhf.fr

Troubles du comportement de la personne âgée

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Objectifs

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique, souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces dernières nécessitent de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge. Ainsi, cette formation vise à :

- 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

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique ludique et immersif est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

La formation dure environ 10 heures. Elle se compose de 38 modules de 15 minutes chacun mettant le stagiaire dans des situations où il doit gérer et réagir face à des troubles du comportement chez des personnes âgées.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
- diagnostic technique ;
- lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Chaque module se décompose comme suit :

- présentation de la situation clinique (avec description du symptôme) ;
- un débrief explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances ;
- à la fin de chaque module, un Quizz d'auto-évaluation ;
- un PDF mis à disposition, qui synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques ».

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : www.youtube.com/watch?v=sFFMnG_LlCM

AFR — 1.17

Soins sans consentement

Public

Médecins, personnels soignants, secrétaires médicaux (AMA), cadres (santé et direction), personnels administratifs chargés de ces questions, assistants sociaux.

Organisé par

L'établissement
(formation interne)

Durée

8 heures

Lieu & dates

Selon les modalités définies en interne

Contact

provence@anhf.fr

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
- diagnostic technique ;
- lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

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 intervient systématiquement au sein des établissements psychiatriques pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète prises sans le consentement du patient. Ainsi, cette formation vise à :

- maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et échanger autour des questions éthiques et déontologiques liées ;
- savoir utiliser la procédure SSC dans l'intérêt du patient et dans le respect de la réglementation.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique ludique et immersif est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience. La formation dure environ 8 heures. Elle se divise en épisodes, correspondant aux étapes des soins sans consentement : les apprenants sont amenés à résoudre des cas cliniques (effectuer des choix, donner son opinion). À cet effet, ils disposent de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts. Le serious game alterne ainsi apports théoriques (1/4) et mises en situation (3/4).

À l'issue de la formation, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et obtenir ainsi une synthèse des points-clés.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant :
www.youtube.com/watch?v=byHdInG7AYo

AFR — 1.18

Public

IDE.

Organisé par

L'établissement
(formation interne)

Durée

1 heure

Lieu & dates

Selon les modalités
définies en interne

Contact

provence@anfh.fr

Mission Zéro risque

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Objectifs

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

Cette formation vise à :

- sensibiliser sur les erreurs à absolument éviter (« Never Events ») en matière d'identitovigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risques infectieux;
- identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les Événements indésirables graves);
- éviter les erreurs de soin.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- réunion de cadrage avec les différents acteurs;
- diagnostic technique;
- lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

La durée globale du jeu est de 30 minutes. 3 niveaux de risques seront abordés :

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

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant :
<https://youtu.be/cpt1tv-TvTk>

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



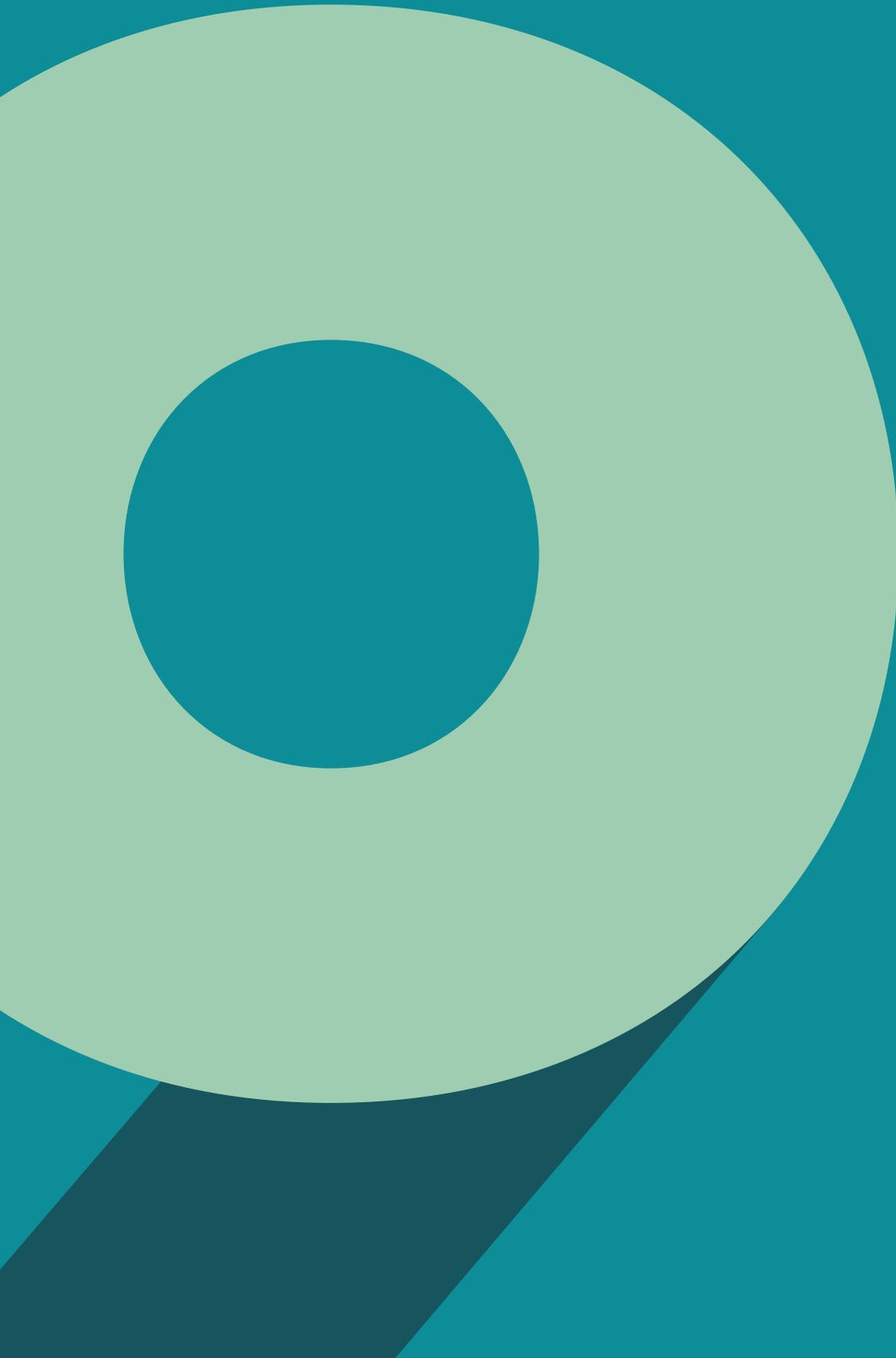
Datadock est la nouvelle plateforme de référencement commune à l'ensemble des financeurs. Cet enregistrement atteste de la conformité de l'offre de formation aux niveaux critères qualité définis par le Décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Axe 2

Stratégie et organisation



AFR — 2.01

Public

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

Durée

2 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Animation participative associant apports théoriques et pratiques, retours d'expériences et illustrations, études de cas, exercices pratiques.

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact**> GHT 83 & 06 :**

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr

> GHT 04 & 13 :

Sandra Durand
s.durand@anhf.fr

> GHT 05 & 84 :

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr

Coopérations et complémentarités territoriales

La loi HPST (Hôpitaux patients santé et territoire) de 2009 et la loi santé de 2016 ont bouleversé l'organisation du système de santé. Elles impactent notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé qu'en développant

les outils au service de ces coopérations. Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés de maîtriser les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu et leurs enjeux.

Objectifs

- > Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire, issues de la « Stratégie nationale de santé ».
- > Mesurer les enjeux sur les organisations.
- > Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations.

Programme**JOUR 1**

- > Le contexte institutionnel de la coopération : typologie des acteurs, pilotage régional (ARS), service public hospitalier et territoires, planification de l'offre de soins, recours à la technique contractuelle.
- > Les outils de coopération conventionnelle : enjeux de la coopération sanitaire, panorama des outils de coopération conventionnels et organiques, coopération avec les libéraux, montage de la coopération.
- > Exercice pratique et collectif autour d'un projet de coopération sanitaire : groupe de travail autour de la définition des objectifs du partenariat, les enjeux pour chaque acteur, les prérequis pour la réussite du projet, le cadre légal applicable et la sécurisation juridique du partenariat, une ébauche de rédaction.

JOUR 2

- > Coopération territoriale et construction des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) : le contexte de la réforme des GHT, les fondamentaux du GHT (objectifs, acteurs, calendrier, constitution...), le projet médical partagé (notion de filière de soins, impacts sur l'offre de soins et les coopérations territoriales existantes...), gouvernance du GHT, mutualisations, rôle de l'établissement support.
- > Exercice pratique et collectif autour de l'impact du GHT - travail de sous-groupes : quels impacts sur l'activité du service ? Quels impacts sur l'évolution de la fonction exercée ? Quelles questions en suspens ? Quelles pistes d'évolution ?

AFR — 2.02

Public

Personnels médicaux, personnels de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants, professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe.

Organisé par

CESIFORM ou INFOR SANTÉ

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Apports théoriques et pratiques, travaux en ateliers, travaux de groupe

Prérequis :

Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

Contact**> GHT 83 & 06 :**

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr

> GHT 05 & 84 :

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr

> GHT 04 & 13 :

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

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet médical partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de soins partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordina-

tion pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé.

Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique...

Objectifs

> Disposer du bagage théorique (notions de « filières de soins », « parcours de soins », « chemins cliniques »...) et méthodologique (méthodologie du raisonnement clinique partagé, de construction des plans de soin types et des chemins cliniques, modes d'évaluation...) nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.
> Être en mesure de s'impliquer concrètement et de développer des actions au niveau de son établissement.

Programme

Pour connaître le détail des programmes proposés par les deux organismes de formation, contactez la personne référente de votre GHT (cf. rubrique « contact » ci-contre).

AFR — 2.03

Public

Directions des ressources humaines, des affaires médicales, des soins, représentants de la CME et de la communication DPC, responsables qualité, référents DPC et responsables de formation.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

5 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Brainstorming, apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama, travaux en sous-groupes, étude de cas.

**Renseignements
complémentaires**

Formation en inter ou en intra

Contact

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

Élaborer un plan d'actions pour la mise en place du dispositif DPC dans les établissements de santé

Le Développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de formation initié par la loi Hôpital, patients, santé et territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de modernisation du système de Santé en 2016.

Effectif depuis le 1^{er} janvier 2013, il impose aux professionnels de santé de suivre tous les trois ans au moins un parcours de formation DPC. Pour satisfaire cette obligation triennale, l'ANFH met à disposition des établissements cette formation pour les aider à structurer et déployer le dispositif.

Objectifs

- Comprendre le 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

- Définition et objectifs du DPC.
- De la loi HPST à la loi de modernisation de notre système de santé : ce qui change et ce qui se maintient.
- Sur quels points et avec quels outils diagnostiquer sa structure ?
- La mobilisation des acteurs internes et externes du DPC et les rôles de chacun pour la cohérence, l'efficacité et l'efficience du dispositif.
- Choisir et prioriser les thématiques pertinentes, définir précisément le public visé et développer un dispositif d'évaluation des actions de formation DPC.
- L'élaboration d'un plan de communication DPC.
- Les indicateurs de suivi et de résultat du dispositif DPC.

AFR — 2.04

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, médico-social et éducateur.

Organisé par

BGE CRP Consulting

Durée

3 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques

Au-delà des obligations réglementaires, les raisons qui poussent les établissements à promouvoir une démarche qualité sont nombreuses : les enjeux opérationnels et fonctionnels, les enjeux humains et sociaux, et les enjeux économiques dans l'optique d'une maîtrise efficace des dépenses. On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin de

permettre aux cadres, tous secteurs confondus, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet. Au delà de l'aspect « démarche », déjà engagé dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

Objectifs

- Connaître le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre.
 - Identifier les autres formes de reconnaissance externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches.
 - Comprendre et connaître les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presque accidents.
 - Savoir identifier les risques.
 - Interagir en tant que cadre avec les instances « qualité gestion des risques de l'établissement.
 - Savoir se positionner pour animer l'équipe et progresser ensemble.
- Les autres formes de reconnaissance externe de la qualité.
 - Les certifications, les accréditations des laboratoires, les inspections.
 - Les acteurs de la qualité.
 - Les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres.
 - Le management de et par la qualité.
 - Les applications dans le management de l'unité et la mobilisation des équipes.

JOUR 2

Les notions de risques

- Situer par l'autoévaluation de sa culture sécurité.
- Définition et notion de sécurité et qualité.
- Les processus à risque.
- Analyse en commun des risques et des dangers sur une unité.
- Identification des risques a posteriori et a priori.
- La gestion opérationnelle du déclaratif.
- Le retour d'expériences fondé sur le déclaratif.
- Différents outils d'indication et analyse des risques a priori.

- Méthodes d'analyse des risques.

- Focus sur les risques liés aux facteurs humains.

JOUR 3

La structuration d'un management de la qualité et de la gestion des risques

- Le pilotage institutionnel dans le sanitaire.
- L'évolution du rôle de la CME dans la gouvernance et la prise en compte de la qualité et la gestion des risques.
- Le positionnement du Directoire.
- Situer son action par rapport au coordonnateur.
- S'impliquer et interagir avec les instances qualité gestion des risques des établissements.
- Les actions d'amélioration : les freins et moteurs à la mise en place d'actions, motivation et responsabilité de l'encadrement.

AFR — 2.05

Public

Agents administratifs des services Finances comptabilité.

Organisé par
CNEH**Durée**
2 jours**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Pédagogie participative fondée sur une alternance d'apports cognitifs et méthodologiques, de moments d'échanges, de travaux de groupes, de synthèse.

Contact

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

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

La tarification à l'activité (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et la certification des comptes sont des éléments forts, introduits par les réformes que connaissent les établissements de santé.

Ils font peser de lourdes exigences sur les services « Finances et comptabilité » et imposent donc une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

Objectifs

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

Programme**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.

L'organisation des EPS

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

AFR — 2.06

Public

Médecins
coordonnateurs,
Directeurs/ Cadres
administratifs , IDEC/
Cadres de santé

Organisé par

SPH CONSEIL

Durée

2 jours

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Apports conceptuels,
analyses de situations,
études de cas concrets,
exercices pratiques,
échanges sur les
situations vécues

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est
ouverte aux personnels
médicaux (financement
ANFH)

Prérequis :

Connaissance des grilles
PATHOS et GIR

Contact

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

Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

La signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) nécessite la validation d'un « Groupe iso-ressources moyen pondéré » (GMP) et d'un « Pathos moyen pondéré » (PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation par l'ensemble de l'équipe soignante dépendra la qualité des indicateurs produits.

Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissements pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement.

Objectifs

- Définir les liens entre les outils de codage et la tarification.
- Traduire le codage en conséquences tarifaires.
- Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.
- Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

Programme**Une formation en 6 temps**

- Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (spontanément, habituellement, totalement, correctement) de la grille AGGIR.
- S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis ».
- Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précoupe » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP et du PMP

- Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
- Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.

AFR — 2.07

Public

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

Organisé par

INDDIGO

Durée

2 jours

Lieu & dates

Les 23 et 24 mars 2020

Délégation régionale

Marseille

Modalités**pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et de pédagogie active, études de cas, mises en situation, exercices pratiques, travaux en sous-groupes, réalisation d'auto-diagnostics et définition de plans d'actions

Contact

Sandra Durand

s.durand@anhf.fr

04 91 17 71 33

La gestion des déchets dans les établissements de santé

L'activité des établissements de santé génère divers types de déchets (déchets ménagers, déchets à risque infectieux ou radioactifs, déchets issus de médicaments...).

Leur gestion 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.

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

Tenue d'une classe virtuelle d'une heure en amont de la formation.

JOUR 1

- Les différents types de déchets.
- Le cadre réglementaire.
- Les enjeux de la gestion des déchets.

JOUR 2

- Optimiser la gestion des déchets.
- La politique d'achat durable et le recyclage.
- Les différents types de contrats d'enlèvement et d'élimination des déchets.

AFR — 2.08

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

1 jour-

Lieu & dates

29 mai 2020

Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et de pédagogie active, études de cas, mises en situation, exercices pratiques, travaux en sous-groupes, réalisation d'auto-diagnostics et définition de plan d'actions

Contact

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

La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé

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

- Les outils de gestion durable des effluents liquides (prévention - prétraitement - traitement).
- Les types d'effluents liquides et leurs caractéristiques (typologie et réglementation applicable).
- Les différentes filières de gestion des effluents liquides et leurs méthodes de mise en œuvre.
- Les enjeux de la mise en œuvre d'une démarche de gestion des effluents liquides (dangers associés et réglementation en vigueur).

AFR —
2.09**Public**

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

Organisé par
CNEH

Durée
1 jour

Lieu & dates
13 octobre 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités**pédagogiques**

Études de cas, mises en situation, cas pratiques (réalisation d'un auto-diagnostic des points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effets de serre, d'une feuille de route pour mener un bilan carbone, définition d'un plan d'action, élaboration d'un rapport de présentation)

Contact

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

Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé

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.

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.
- Mise en évidence des enjeux (environnementaux, humains, juridiques, économiques...).
- Identifier les points faibles/forts de l'établissement en matière d'émission de gaz à effet 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**Faire le point sur la réglementation relative à l'émission de gaz à effet de serre**

- Analyse des principaux textes.
- Analyse de la réglementation européenne.

Appréhender les sources d'émission de gaz à effet de serre dans son établissement

- Les sources et/ou les flux d'émission.
- Les enjeux et les conséquences de l'effet de serre d'origine humaine.
- La mesure des émissions.

Conduire un bilan carbone

- La sensibilisation des parties concernées à l'effet de serre et au changement climatique (définition du champ de l'étude, collecte des données, exploitation des résultats).
- Définition des pistes d'actions.
- Présentation du rapport final du Bilan carbone.
- Lancement des actions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Choix de l'organisme vérificateur et ses missions.

AFR —
2.10Faire des économies d'énergie
dans les établissements de santé**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

1 jour

Lieu & dates

5 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Études de cas, mises en situation, exercices appliqués à son établissement (inventaire des énergies consommées dans l'établissement, réalisation d'un auto-diagnostic des points faibles/forts de l'établissement...)

Contact

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

Les établissements sanitaires et médico-sociaux doivent intégrer les enjeux du développement durable dans leurs activités.

En effet, la « Convention portant engagements mutuels dans le cadre du Grenelle de l'environnement avec les fédérations hospitalières » (2009) les engage à réduire les consommations

énergétiques de leurs bâtiments. De plus, considérant les restrictions budgétaires qui s'appliquent au secteur, ils ont tout intérêt à conduire des démarches visant à maîtriser la consommation, et ainsi 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.
- 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, les outils et les techniques permettant de conduire un bilan 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.
- Analyse pratique des points essentiels des textes.

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

- Les différentes consommations et les modes de chauffage.
- Impact économique et écologique de la consommation énergétique des bâtiments.
- Évaluation de l'état et du mode de fonctionnement des équipements.
- Évaluation de la consommation de chaque poste.

Conduire un bilan énergétique

- Définir le diagnostic énergétique.
- Étapes, outils et techniques permettant de conduire un bilan énergétique.
- Les pistes d'action.
- Les acteurs internes.
- Les prestataires extérieurs.

Suivre les résultats de l'audit

- Le pilotage d'un audit énergétique.
- 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.

AFR — 2.11

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
1 jour

Lieu & dates
26 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**
Études de cas,
cas pratiques, travaux
de groupe

Contact
Sandra Durand
s.durand@anhf.fr
04 91 17 71 33

Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service

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. L'intégrer 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 de limiter les impacts sur l'environnement.

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.

Programme**Comprendre le concept d'éco-conception des soins**

- Principes de la démarche.
- Enjeux et avantages stratégiques.
- Facteurs de rentabilité d'un produit éco-conçu.

Réussir l'éco-conception des soins

- Facteurs de réussite et d'échecs de ce type de démarche.
- Opportunités du secteur.
- Adaptation du projet à la capacité de l'établissement.
- Produits/matières favorables à une démarche d'éco-conception des soins.
- Procédés/techniques qui permettent de minimiser l'impact négatif des soins.

Mettre en place une démarche d'éco-conception

- Organisation de la démarche : choix du champ d'application, de l'équipe projet, du degré d'intégration d'éco-conception...
- Recherche de pistes d'améliorations d'éco-conception.
- Stratégie de communication.

AFR — 2.12

Public

Diplôme ouvert au public de la formation continue et de la formation initiale. Personnel d'encadrement, praticiens et médecins hospitaliers, pharmaciens, responsables qualité, ensemble des professionnels du secteur sanitaire et du secteur médico-social.

Organisé par

Institut Montpellier Management à l'Université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH

Durée

29 jours

Lieu & dates

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020
Montpellier

Contact

Sandra Durand
04 91 17 71 33
s.durand@anfh.fr

Diplôme Universitaire « Management du développement durable en santé »

Ce Diplôme Universitaire vise à transmettre les savoirs constitués en matière de développement durable dans les établissements de santé aux acteurs qui interviennent dans les secteurs sanitaires et médico-sociaux.

Objectifs

- Comprendre ce qu'est le développement durable en santé et ses enjeux.
- Pouvoir l'expliquer en interne dans son établissement.
- Initier une démarche de développement durable en établissement de santé.
- Participer activement à un réseau de professionnels de santé formés.

Programme

Le Diplôme d'université Management du développement durable en santé est un diplôme délivré par l'Institut Montpellier Management à l'Université de Montpellier, en partenariat avec le C2DS et le CESEGH. Il sanctionne une formation assurée conjointement par des intervenants universitaires et des professionnels du secteur de la santé.
Responsable du diplôme : Professeur Gérard Naro.
Coordonnateur du diplôme : Olivier Toma.

Candidature

Le dossier de candidature est téléchargeable dès à présent sur le site du CESEGH. Vous pouvez également vous rapprocher de l'ANFH. La date limite de dépôt du dossier est fixée au 11 décembre 2019.

Admission

L'admission se fait par sélection sur dossier par un jury composé des responsables de la formation.

Déroulement de la formation

Le suivi de la formation dans son intégralité totalise 200 heures d'enseignement se déroulant sur 11 mois à raison d'un module par mois de 2 à 2,5 jours consécutifs. Les sessions d'enseignement ont lieu à Montpellier au CESEGH. Le planning détaillé et le programme sont consultables sur le site du CESEGH.

Examens

Le diplôme est sanctionné par un examen écrit et la rédaction et soutenance d'un mémoire.

Prise en charge

L'ANFH prend en charge les frais d'enseignement et de déplacement.

AFR — 2.13

Auditeur interne qualité en Institut de Formation

Public

Futurs auditeurs internes qualité désignés par leur institut.

Organisé par

ELSE Consultants

Durée

16 heures

Lieu & dates

27 janvier 2020
1^{re} classe virtuelle de
lancement de 10 h à 12 h
10 février 2020
2^e classe virtuelle
de suivi de 10 h à 12 h
16 mars 2020
3^e classe virtuelle
de restitution évaluation
de 14 h à 16 h
Du 31 mars au 1^{er} mai
2020
Présentiel dans un des
instituts participant
à la formation

Modalités d'inscription et pré-requis

techniques

Des tests de vérification pour garantir la connexion à la classe virtuelle et le suivi des enseignements en e-learning sont obligatoires avant toute inscription

Contact

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

Les instituts de formation sont confrontés à des enjeux forts de régionalisation, restructurations etc. Leur capacité à proposer des prestations de qualité et à maîtriser leurs process est probablement une condition de performance, voire de pérennité.

C'est dans ce cadre que les Instituts de formation doivent conduire des audits internes réguliers afin de s'inscrire dans une démarche qualité. Ainsi, la Délégation régionale propose depuis 3 ans de former tous les personnels de ces instituts à travers une formation en « blended learning » alliant classes virtuelles, modules en ligne et en présentiel.

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.
- > Participer activement à un réseau de professionnels d'« auditeurs qualité ».

Déroulé pédagogique

- > Phase 1 : classe virtuelle de lancement.
- > Phase 2 : formation à distance en e-learning.
- > Phase 3 : intersession – mise en pratique en situation réelle.

- > Phase 4 : 2 jours de formation en présentiel : mise en pratique et simulation sur un cas d'école – mise en pratique en situation réelle.
- > Phase 5 : retour d'expérience en classe virtuelle et évaluation.

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.

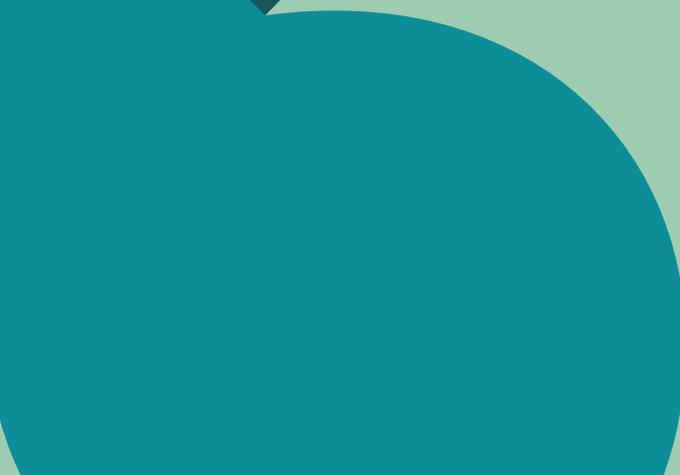
- > Savoir planifier et préparer ses audits.
- > Savoir conduire une réunion d'ouverture et une réunion de clôture.
- > Savoir conduire les entretiens et la recherche d'éléments factuels sur le terrain.
- > Savoir rédiger des écarts et un rapport d'audit.

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.

Axe 3

Management



AFN — 3.01

Public

Directeurs d'établissements (achat, SI, RH...) et praticiens en responsabilité.

Organisé par

Arthur Hunt Consulting

Durée

4 jours maximum, en discontinu, décomposés en ½ journées ou journées

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités pédagogiques

L'animateur n'est ni un formateur « qui enseigne » ni un expert « qui sait » mais plutôt un facilitateur qui va permettre au groupe de monter en puissance dans sa capacité à accompagner le « client ». Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.

Contact

GHT 83-06 :

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr

> GHT 05-84 :

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr

> GHT 04-13 :

Sandra Durand
s.durand@anhf.fr

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Approche de résolution de cas concrets entre pairs (équipes de direction)

La fonction de Directeur au sein d'un établissement hospitalier est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations importants. Ces derniers sont induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, par les évolutions réglementaires et par la mise en place des GHT impliquant des logiques

de mutualisation et de coopération accrues. Dans ce cadre, les ateliers de co-développement, méthode mobilisant l'intelligence collective pour résoudre des problématiques professionnelles, sont des outils intéressants à destination des Directions.

Objectifs

- > Faciliter la résolution de problématiques professionnelles à travers la pratique du co-développement.
- > Formuler et hiérarchiser des problématiques professionnelles, managériales et organisationnelles.
- > Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation.
- > Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques.

Programme

Déroulé d'un cas (une demi journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas)

- > Exposé de la problématique choisie par un participant désigné « client » : faits, impacts, enjeux.
- > Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés « consultants ».
- > Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec l'aide de l'animateur.

- > Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques...
- > Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

AFN — 3.02

Public

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

Organisé par

SPH Conseil ou Dr. Laurent Giraud

Durée

3 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités pédagogiques

Les deux organismes de formation proposent des modalités d'animation mêlant apports conceptuels, analyses de situations, études de cas concrets, échanges sur les situations vécues et partages de pratiques

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

> GHT 83-06 :

Véronique Duret
v.duret@anhf.fr

> GHT 05-84 :

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr

> GHT 04-13 :

Sandra Durand
s.durand@anhf.fr

Manager à l'échelle d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT)

Cette formation a pour objectif de permettre à tout professionnel en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT de développer une posture et des pratiques de management adaptées à ce contexte.

Objectifs

- Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » collaboratifs et transversaux.
- Maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement.
- Proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire.
- Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

Programme

Pour connaître le détail de la formation dispensée par chaque organisme de formation, rapprochez-vous de la personne référente de votre GHT en délégation (cf. rubrique « contacts »).

Informations communes aux deux organismes de formation

La formation se déroule sur 2 jours + 1 jour (1 mois d'intersession entre les jours 2 et 3).

AFR — 3.03

Public

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

Organisé par

L'établissement (formation en interne)

Durée

5 heures

Lieu & dates

Selon les modalités définies en interne

Contact

provence@anhf.fr

Compétences individuelles et collectives: vis ma vie de cadre

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.

Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle.

Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- > réunion de cadrage avec les différents acteurs;
- > diagnostic technique;
- > lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la santé. 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. Cette formation vise à :

- > 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

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience. Ce serious game, de 5 heures environ, se divise en séquences de 35 à 40 minutes chacune.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : www.youtube.com/watch?v=NLiizm2Lt0Y

AFR — 3.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnels médicaux et paramédicaux.

Organisé par
IFAI - PRAGMA

Durée
1 jour

Lieu & dates
Le 13 mars 2020
ou le 4 mai 2020
Délégation régionale
Marseille

Contact
Jenna Saychanh,
j.saychanh@anf.fr,
04 91 17 71 28

Sensibilisation au management apprécitatif

L'« appreciative inquiry » ou « Exploration apprécitative » 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.

Elle se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les talents, les qualités et les éléments de motivation mis en œuvre en situation de réussite ou 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.

Objectifs

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

Programme

Les fondamentaux de la démarche

- Origine et développement de l'apprécitative inquiry.
- Principes fondamentaux de la posture du management apprécitatif.
- Les 5 phases de l'apprécitative inquiry.
- Les principales applications dans le secteur hospitalier.

Entretiens en binôme cadrés 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

AFR — 3.05

Public

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

Organisé par

IFAI PRAGMA

Durée

4 jours (2 +2)

Lieu & dates

Du 12 au 13 mai
& du 25 au 27 mai 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités

pédagogiques

Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience lors des jours 2, 3 et 4, les participants seront répartis en 3 sous-groupes et des temps d'échange auront lieu en plénière

Contact

Jenna Saychanh,
j.saychanh@anhf.fr,
04 91 17 71 28

Formation de praticien en appreciative inquiry

L'« appreciative inquiry » ou « exploration appréciative » est une méthode de conduite du changement qui a vu le jour à la fin des années 1980 aux États-Unis. Elle se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années.

Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'institution. Elle adopte une méthodologie précise, dont l'acquisition et l'utilisation renouvellent la pratique des coachs, consultants, managers et responsables de projets et développent leur activité.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

JOURS 2, 3 ET 4

- > Présentation de trois projets conduits par l'IFAI.
- > Expérimentation de la démarche par les participants afin de vivre concrètement la méthode (lancement d'un nouveau projet, coaching collectif, accompagnement au changement, médiation, etc.).
- > Déroulement de la démarche, étape par étape.
- > Bilan et préparation à l'action dans son établissement.

AFR — 3.06

Public

Personnes en charge de la conduite d'un projet (de service ou institutionnel).

Organisé par

EMS

Durée

2 jours

Lieu & dates

Les 30 et 31 mars 2020

Délégation Régionale

Marseille

Modalités**pédagogiques**

Alternance entre apports théoriques et mises en pratique (études de cas, création et appropriation d'outils)

Contact

Jenna Saychanh,

j.saychanh@anfh.fr,

04 91 17 71 28

Conduite de projet en milieu hospitalier

L'organisation du système sanitaire et social est en évolution constante et impose aux différents acteurs de l'institution de s'adapter en permanence et de mettre en place de nouveaux modes de fonctionnement.

Le management par projet apparaît comme un levier en matière de pilotage et de conduite des changements. Sa parfaite maîtrise par les professionnels hospitaliers est une condition de réussite à la mise en œuvre des projets complexes qui leurs sont confiés.

Objectifs

- Maîtriser les fondamentaux de la conduite de projet.
- Accompagner les équipes dans la transformation des organisations.
- Animer une équipe projet.
- Construire sa propre boîte à outils adaptée au contexte de son organisation.

Programme**JOUR 1**

- Management et stratégie de changement : principes et enjeux de la mise en œuvre
- L'adhésion des équipes
- Les étapes d'un projet de changement
- La préparation du projet

JOUR 2

- La mise en œuvre du projet
- Le bilan du projet
- Spécificités de certains projets hospitaliers

AFN — 3.07

Public

Personnels médicaux, tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement et agents).

Organisé par

Cèdre Santé Évolution

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Les 2 et 3 mars 2020
20 mars 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités

pédagogiques

Création de deux ou trois équipes mises en situation de co-construction d'un projet d'amélioration « test ». Les moyens et outils seront variés et incluront des fiches pratiques, des illustrations, des cas concrets.

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

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

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 quotidienne 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.

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.

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

- > Exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- > Prendre en compte les besoins de l'autre.
- > Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- > Outils et méthodes favorisant la participation.

JOUR 3

- > Mettre en place une synergie d'actions communes concrètes et précises.
- > Dispositifs et outils d'évaluation et de suivi.
- > Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- > Proposer des leviers d'amélioration.

AFR — 3.08

Public

Membres des équipes de direction, chefs de pôles, présidents de CME, cadres des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Organisé par

AXXIS Formation Santé

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Les 28 et 29 janvier 2020
3 avril 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités pédagogiques

Élaboration d'outils pratiques directement transposables dans les établissements, ateliers et études de cas, plan d'action personnalisé, retours d'expériences

Contact

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

Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT

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 s'avérer complexe et nécessite de s'appuyer sur des outils et méthodes de conduite de projet.

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

Notion de Qualité de vie au travail et cadrage stratégique de la démarche

- > Repères multidimensionnels/réglementaires.
- > Enjeux et liens avec la qualité des soins (HAS) et le projet social.
- > Les établissements de santé et la QVT.
- > Périmètre de la démarche QVT pour l'établissement.
- > Circuits décisionnels du projet.

JOUR 2

Comment engager une démarche de QVT ?

- > Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle).
- > Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation.
- > Diagnostic.
- > Indicateurs-clés de mesure et de suivi.

JOUR 3

Posture en faveur du développement de la QVT

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

AFR — 3.09

Public

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

Organisé par

AXXIS Formation Santé

Durée

2 jours (1+1)

Lieu & dates

4 mars 2020

30 avril 2020

Délégation régionale
Marseille

Modalités

pédagogiques

Ateliers pratiques à partir de séquences vidéo et d'études de cas, mises en situation et analyse réflexive des attitudes facilitatrices, plan d'action personnalisé

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

Être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe

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 mobiliser.
- > Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins.
- > Établissements de santé et la QVT.

JOUR 2

Espaces de discussion du travail

- > Retours d'expériences (accueil de nouveaux arrivants, analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement, environnement de travail suite à des travaux...).
- > Posture en faveur du développement de la QVT.

AFR — 3.10

Public

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

Organisé par

L'établissement
(Formation interne)

Durée

2 heures

Lieu & dates

Selon les modalités définies en interne

Contact

provence@anhf.fr

Qualité de vie au travail

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet.

En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle. Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- > réunion de cadrage avec les différents acteurs;
- > diagnostic technique;
- > lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

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

Ainsi, cette formation vise à :

- > 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

La formation se présente sous forme de serious game.

Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu.

Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer, et ainsi de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

Ce serious game, d'1h30 environ, se divise en 3 niveaux, correspondant chacun à des échelles de déploiement différentes d'une démarche QVT :

- > niveau « établissement »;
- > niveau « service »;
- > niveau « individuel ».

Chaque niveau dure entre 30 et 40 minutes. Ils peuvent se réaliser indépendamment les uns des autres.

L'ensemble des documents associés est téléchargeable et peut être imprimé par l'apprenant.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : www.youtube.com/watch?v=VYj9CIQix8s

AFN — 3.11

Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Les 21 et 22 septembre 2020
23 novembre 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités

pédagogiques

Exercices pratiques, extraits vidéos, jeux de rôles et études de cas, élaboration d'un plan d'actions

Renseignements

complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017 (Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), le Président a proclamé l'égalité femme-homme « grande cause du quinquen-

nat » avec comme première priorité « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Premier employeur de France, la Fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

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 les 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.

Programme

JOURS 1 ET 2

- > Sensibilisation au contexte juridique.
- > Identification des cas de violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé.
- > Les mesures de prévention des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).
- > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- > Les stratégies de questionnement à la victime.
- > Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel...

INTERSESSION

Étude de cas réel

JOUR 3

- > Retour d'expérience.
- > Identification des partenaires internes et externes.
- > Études de cas.

AFR — 3.12

Public

Formateurs et personnels d'établissement.

Organisé par

Compétences Prévention

Durée

> Piloter et manager une démarche de prévention : 1 jour
> Devenir formateur PRAP2S : 12 jours (4x4 avec une intersession d'environ 1 mois entre chaque module)

Lieu & dates

Formation «Piloter et manager une démarche de prévention» :

28 Avril 2020

Module 1

Du 22 au 25 Septembre 2020

Module 2

Du 3 au 6 Novembre 2020

Module 3

Du 8 au 11 Décembre 2020

Modalités pédagogiques

Expérimentations, travaux de groupe, jeux de rôles. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

Devenir formateur PRAP2S

La formation de Formateur PRAP2S se destine aux personnels souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les structures dans la mise en œuvre et l'animation de leur démarche

de prévention. À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité, certifiantes auprès de l'INRS.

Objectifs

- > Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques.
- > Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement.
- > Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique.

Programme

Prérequis

Le suivi de la formation est conditionné par :

- > *L'inscription du directeur/responsable/encadrant du futur stagiaire à la formation «Piloter et manager une démarche de prévention» – elle se déroule sur une journée et vise à expliquer les objectifs de la formation «Devenir formateur PRAP2S» afin de l'inscrire dans une démarche de prévention institutionnelle;*
- > *la réalisation, en amont, d'un module en e-learning visant à acquérir les bases en prévention des risques professionnels. Une attestation de réussite est ensuite délivrée par l'INRS à l'agent.*

MODULE 1

Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

- > Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- > Inscrire son action de «Conseiller prévention» dans une démarche de prévention.
- > Élaborer un projet de prévention adapté à l'établissement.

MODULE 2

Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

- > Réaliser l'évaluation des risques professionnels.
- > Maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives.
- > Animer la prévention des risques dans son établissement.

MODULE 3

Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

- > Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
- > Construire un déroulé pédagogique.
- > Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
- > Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

AFR — 3.13

Public

Personnels médicaux, tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

1 jour

Lieu & dates

24 septembre 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités

pédagogiques
Formation aux multiples méthodes (théorie, pratique, cas concrets, ateliers en groupe, jeux de rôles et entraînements pratiques), remise d'une boîte à outils et de fiches « réflexes »

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

Les établissements de santé sont, par nature, des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains services. Ils présentent par conséquent des risques importants en matière de sécurité

pour les personnels, patients, familles... L'accroissement de la violence sous toutes ses formes rend la réflexion autour d'une politique globale de sécurité impérative.

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...
- > 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 « laïcité », « neutralité » et « radicalisation ».
- > Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en cas d'événements violents dans l'établissement.

Programme

MATINÉE

- > Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et, plus précisément, des établissements de santé.
- > Identification des droits et devoirs des professionnels, des patients et des prestataires externes.

APRÈS-MIDI

- > Présentation des notions de cyber sécurité.
- > La gestion de situations de crise.
- > Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation.
- > Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, liens avec les médias.

AFR — 3.14

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

1 jour

Lieu & dates

25 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités pédagogiques

- > Mise à disposition d'une plateforme interactive pour co-construire la formation en amont.
- > Formation pratique centrée sur les particularités des établissements et de leurs points de vulnérabilité.
- > Remise d'une boîte à outils avec tous les documents nécessaires à l'approfondissement de la problématique.
- > Construction de plans d'actions et suivi des actions mises en place par le biais d'une classe virtuelle.

Contact

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

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

L'accroissement de la violence sous toutes ses formes rend la réflexion autour d'une politique globale de sécurité impérative. C'est à ce titre que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé, publics et privés, d'élaborer un plan de

sécurisation. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, à décrire la procédure et les comportements à adopter face à une situation complexe (exceptionnelle ou quotidienne), voire de crise.

Objectifs

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

Programme

En amont de la formation :

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

MATINÉE

- > Définition et objectif de chaque plan lié à la sécurité d'un établissement.
- > La communication de crise (travail avec les médias).
- > La cellule de crise.

APRÈS-MIDI

- > Coordonner et connaître les ressources internes et les partenaires externes.
- > Proposer un plan d'actions pluriannuel.

AFR — 3.15

Public

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achats) et personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

Organisé par

EDU Factory

Durée

20 heures

Lieu & dates

Possibilité d'organiser en intra ou en inter

Contact

provence@anhf.fr

Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en Blended-learning.

Pour en bénéficier, l'établissement doit s'engager dans le projet. En effet, l'inscription ne peut être individuelle et doit s'intégrer dans une démarche institutionnelle. Un accompagnement spécifique pour son déploiement est nécessaire :

- > réunion de cadrage avec les différents acteurs ;
- > diagnostic technique ;
- > lancement et réalisation des formations.

Pour connaître les modalités d'engagement dans le projet, rapprochez-vous de la délégation régionale.

Objectifs

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 (loi HPST). Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros doivent, quant à eux, mener un travail de fiabilisation des comptes. Ainsi, cette formation vise à :

- > cerner les enjeux de la fiabilité du bilan et de la certification des comptes ;
- > préparer la certification et la fiabilisation des comptes.

Programme

Cette formation est mixte. Elle dure environ 20 heures et se compose de la façon suivante :

- > 10 heures de formation à distance ;
- > 1h30 en classes virtuelles ;
- > 7 heures de formation en présentiel.

La formation à distance (en ligne) 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. Pour l'aider, des classes virtuelles sont organisées. 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) mobilisant l'ensemble des connaissances acquises durant la formation.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation via le lien suivant : www.youtube.com/watch?v=xi-NV6kJCfE

AFR — 3.16

Public

Directeurs généraux d'établissements, directeurs des fonctions support (DSI, RSI), cadres en charge du traitement de données, référents qualité, correspondants informatique et libertés.

Organisé par
SIB

Durée
1 jour

Lieu & dates
16 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités pédagogiques
La formation alternera apports théoriques (exposés, vidéos, consultation de sites internet institutionnels) et exercices pratiques (quizz, tours de tables, utilisation d'outils comme Klaxoon, serious game...) pour introduire l'interactivité et gamification et favoriser l'implication et l'imprégnation des apprenants.

Contact
Sandra Durand
s.durand@anhf.fr
04 91 17 71 33

Le RGPD dans les établissements de santé

À compter du 25 mai 2018, un règlement européen dit « Règlement général de protection des données » (RGPD) vient étoffer et renforcer le cadre juridique de la protection des données personnelles, couvert jusqu'alors par la loi dite « Informatique et libertés ».

La protection des données est un enjeu majeur dans les secteurs médico-social et sanitaire. Les professionnels qui y exercent recueillent,

traitent et échangent des quantités considérables de données à caractère personnel.

Le RGPD pose pour principe que les gestionnaires ont la responsabilité de prendre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir le respect du règlement, et qu'ils doivent être en mesure de le démontrer.

Objectifs

- Connaître les points-clés et les enjeux de la nouvelle réglementation pour les établissements de santé.
- Comprendre les grands principes du RGPD et leur application dans le cadre d'un établissement prenant en charge des patients.
- Identifier une démarche de mise en conformité.

Programme

- Le RGPD dans l'histoire de la protection des données en France : écho avec la réglementation sectorielle (Code de la santé publique, Instructions ministérielles, codes déontologiques).
- Le champ d'application du règlement.
- Les définitions-clés, les principales notions et les grands principes du traitement de données.
- Présentation des points-clés de la démarche d'accountability.
- Les droits des personnes (patients et personnels).
- La sous-traitance et la sécurisation des traitements.

AFR — 3.17

Formation d'adaptation à l'emploi d'Assistant médico-administratif

Public

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

Organisé par

Europe Management
Santé (EMS)

Durée

13 jours

Lieu & dates

Les 4 et 5 mai 2020
Du 18 au 20 mai 2020
Les 4 et 5 juin 2020
Les 25 et 26 juin 2020
Les 10 et 11 septembre 2020
Les 1^{er} et 2 octobre 2020
Délégation régionale
Marseille

Modalités pédagogiques

Formation pratique,
proche des besoins
et des niveaux des
participants

Contact

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

Cette formation d'adaptation à l'emploi (conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014) est à destination des agents admis au concours d'assistant médico-administratif.

Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes.

Il s'agit de doter le participant d'un nombre d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et de l'aider à se positionner comme assistant médico-administratif. Le dispositif de formation, d'une durée de 13 jours, comprend 2 modules détaillés et 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

Test de positionnement

L'organisme propose de réaliser ce test en ligne un mois avant le début de la formation.

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 (7 jours)

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

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours)

À planifier entre l'agent et l'établissement –

durant ce stage, l'agent devra notamment :

- 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.

AFR — 3.18

Public

Adjoints des cadres hospitaliers.

Organisé par

EMS Santé

Durée

22 jours

Lieu & dates

5 et 6 mai 2020

25 et 26 mai 2020

11 et 12 juin 2020

29 et 30 juin 2020

9 et 10 septembre 2020

21 et 22 septembre 2020

1 et 2 octobre 2020

22 et 23 octobre 2020

12 et 13 novembre 2020

4 décembre 2020

16,17 et 18 décembre 2020

Délégation régionale

Marseille

Modalités

pédagogiques

Formation pratique, proche des besoins et niveaux des participants

Contact

Jenna Saychanh

j.saychanh@anf.fr

04 91 17 71 28

Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) (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 - JO du 30 octobre 2014).

Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'outils qu'il pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et qui l'aideront à se positionner comme adjoint des cadres.

Objectifs

- Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- Comprendre la place et le rôle de l'adjoint des cadres au sein d'un établissement de santé.
- Acquérir et perfectionner les compétences en ressources humaines et management d'équipe.
- Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions, notamment sur le pilotage stratégique et médico-économique.

Programme

- Rappels sur l'organisation de l'EPS, vérification des acquis de connaissance, mesure des savoirs à approfondir.
- Actualités en santé, ma santé 2022, réformes, place de l'ACH, l'hôpital numérique.
- L'évolution du mode de financement des établissements de santé.
- L'environnement des achats.
- Les achats dans le secteur de la santé.
- Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière.
- Les différents types de contrats de travail : droit public et droit privé.
- Le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
- Éléments de connaissances complémentaires en ressources humaines : santé et sécurité au travail ; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- La gestion du temps et l'organisation du travail pour les adjoints des cadres et leurs équipes.
- Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions.
- La prise de parole en public.
- La conduite de réunion.
- Savoir conduire les entretiens professionnels de formation, et d'évaluation.
- Transmettre les savoir et valoriser le travail de son équipe.
- Être en mesure de gérer les conflits.
- Être un manager de projet .
- Pilotage stratégique de l'établissement : projet d'établissement, certification et qualité.
- Finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- Ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement.
- Préparer le stage en immersion.

AFR — 3.19

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

NOVE Concept

Lieu & dates

7,8 et 9 octobre 2020
2 et 3 novembre 2020
7, 8 et 9 décembre 2020
13, 14 et 15 janvier 2021
3, 4 et 5 février 2021
3, 4, 5 mars 2021
31 mars, 1 et 2 avril 2021
27, 28, 29 et 30 avril 2021
26, 27 et 28 mai 2021

Contact

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

Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs

Programme

Le dispositif de formation
d'une durée de 189 heures
(27 jours) comprend
les modules ci-après.

MODULE 1**Approfondir les connais-
sances sur le fonctionne-
ment de l'hôpital et des
établissements sociaux
et médico-sociaux**

Ce module a pour but
d'approfondir les connais-
sances 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.

AFR — 3.20

Organisé par

WOONoz (jusqu'en février 2020, puis nouveau marché)

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

Projet Voltaire : perfectionner sa grammaire et son orthographe

Les fautes d'orthographe dans les écrits professionnels nuisent à sa propre image et à celle de son établissement. Consciente de ces enjeux, l'ANFH propose une formation dédiée à l'orthographe et à la grammaire, que l'on souhaite se remettre à

niveau, se perfectionner ou viser l'excellence. L'organisme de formation est susceptible de changer en cours d'année (fin de marché en février 2020). Ainsi, de nouvelles modalités d'inscriptions pourront vous être communiquées.

Objectifs

- > 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.

Programme

La présentation qui suit concerne la formation proposée par WOONoz (valable jusqu'à fin février 2020 : les inscriptions seront enregistrées jusqu'au premier mars 2020).

Étapes de la formation :

- Test de positionnement

Tout agent doit, en amont de son inscription à la formation, réaliser un test de niveau (15 minutes) en se connectant via le lien suivant : www.projet-voltaire.fr/test/k10v3hh0480kwsc

Ce dernier déterminera la « formule » à laquelle il doit s'inscrire :

- > Formule 1 : Les fondamentaux. Améliorer et certifier son orthographe et ses écrits ;
- > Formule 2 : Supérieur. Perfectionner sa communication écrite et certifier cette compétence ;
- > Formule 3 : Viser l'excellence dans sa communication écrite et certifier cette compétence.

- Suivi de la formation en

ligne : chaque agent suit la formule correspondant à son niveau. Il s'agit d'un entraînement en ligne qui ne nécessite aucune installation. Elle est accessible sur ordinateur, tablette et smartphone.

- Évaluation et remise du

certificat : examen sur table dans un centre d'examen.

AFR — 3.21

Public

Tout agent souhaitant valider un premier niveau de qualification quel que soit son métier.

Organisé par

Contactez la délégation pour connaître les organismes habilités.

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Contact

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

Dispositif Compétences-Clés

L'ANFH PACA soutient les établissements qui s'engagent dans une démarche de développement des compétences-clés en situation professionnelle.

À ce titre, elle propose un dispositif de formation individuel ou collectif visant à aider les agents dans l'acquisition des compétences de base.

Objectifs

- > Acquérir les compétences de base.
- > Faciliter l'adaptation des agents aux changements, aux évolutions des métiers et des process.

Programme

Par exemple, l'ANFH PACA finance le dispositif « CléA[®] » qui permet de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles 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.

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.

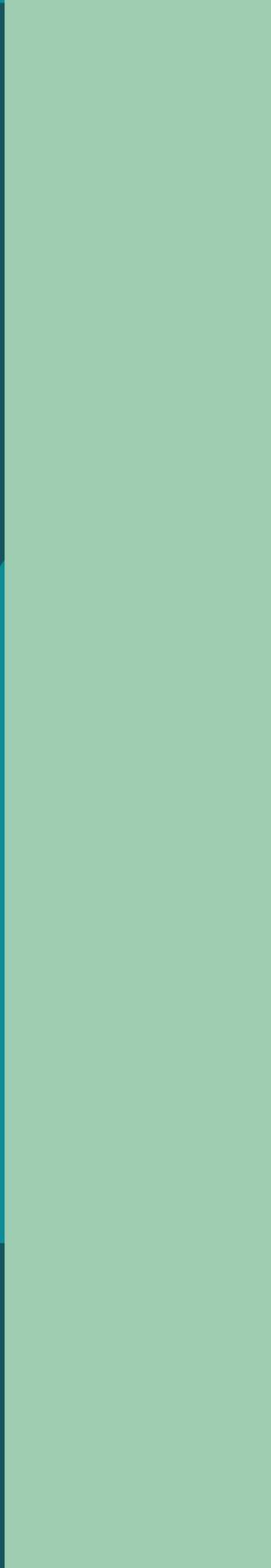
Le stagiaire bénéficie d'un parcours individualisé, basé sur les résultats de l'évaluation afin d'acquérir les compétences non validées au regard du référentiel socle. L'organisme assure le suivi et la progression du stagiaire.

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.

Axe 4

Fonctions support



AFR — 4.01

Public

Tout professionnel devant déployer et participer à la mise en œuvre du projet.

Organisé par

Prisma (formations)
Capitan ou Grand Angle
(accompagnement)

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Modalités**pédagogiques**

Une information spécifique concernant ce dispositif d'accompagnement sera réalisée dernier trimestre 2019

Contact

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

Accompagner le management des compétences et des métiers dans le cadre de la GPMC

Depuis 2011, l'ANFH accompagne les établissements dans la mise en place de la GPMC sur le déploiement du logiciel informatique «GESFORM GPMC» (intégrant notamment l'entretien professionnel et de formation) et sur la formation des acteurs. Les marchés de formation arrivant à échéance et les besoins en formation ayant évolué,

l'ANFH propose en 2020 un autre dispositif d'accompagnement, alliant parcours de formation dispensés par l'organisme Prisma et une aide méthodologique au déploiement avec 2 prestataires, Capitan ou Grand Angle. Cet accompagnement passe par un engagement de l'établissement voulant déployer les actions proposées au sein de sa structure.

Objectifs

- > Soutenir les politiques ressources humaines des établissements à travers la pérennisation de la GPMC.
- > Initier ou relancer une démarche métiers-compétences.
- > Intégrer le management des métiers, emplois et compétences dans les pratiques RH.
- > Construire et pérenniser des processus RH (recrutement, formation, mobilité...).
- > Relier la GPMC aux autres projets RH (QVT, maintien dans l'emploi...).

Programme

Les programmes seront communiqués en fonction du positionnement des établissements sur les actions proposées.

AFR — 4.02

Public

Responsables et chargés de formation.

Organisé par

Synergies DFC

Durée

2 à 7 jours

Lieu & dates

Module 1

Les 10 et 11 Février 2020

Module 2

Les 9 et 10 Mars 2020

Module 3

Les 6 et 7 Avril 2020

Module 4

27 Mai 2020

Module 5

Les 8 et 9 Juin 2020

Délégation régionale

Marseille

Contact

Sandra Durand

s.durand@anfh.fr

04 91 17 71 33

Professionnalisation des chargés et responsables formation

La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux impacte l'élaboration des politiques RH et la déclinaison des plans de formation. De plus, le secteur de la formation continue connaît actuellement

de nombreuses réformes qui modifient substantiellement son organisation et sa structuration. Ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés.

Objectifs

➤ Connaître son rôle et savoir se positionner entre les différents acteurs et instances impliqués dans l'élaboration et le 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.

➤ Travailler sur le retour en investissement des formations.

➤ Communiquer autour du plan de formation.

➤ Appréhender l'achat de formation.

Programme

La formation est proposée sous forme de modules, indépendants les uns des autres. Seul le module 1 est un prérequis aux suivants.

MODULE 1

(Prérequis pour suivre les modules suivants)

Enjeux de la formation au sein des ressources humaines : 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

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

Pour connaître le programme détaillé de chacun des modules présentés, merci de vous adresser à la personne référente (cf. rubrique « contact »).

AFR — 4.03

Public

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

Organisé par

ENEIS Conseil

Durée

3 jours (2+1)

Lieu & dates

Les 14 et 15 mai 2020
25 juin 2020
Délégation régionale
Marseille

**Modalités
pédagogiques**

Alternance entre temps d'apports théoriques et pratiques, formation participative (temps d'échange, partage de bonnes pratiques, étude de cas pratiques...) et ludique (vidéo, quiz...).

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement ANFH)

Contact

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr
04 91 17 71 33

Reclassement professionnel et reconversion

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, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report 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.

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.
- 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**

- Échanger autour de la notion d'inaptitude.
- Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation.
- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi.
- Identifier les acteurs-clés.

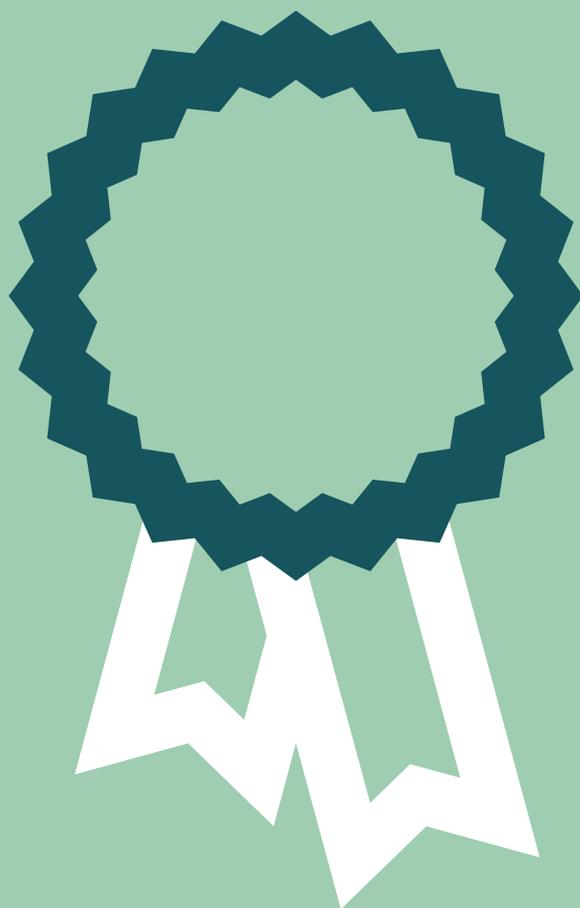
JOUR 2**Le cycle de l'inaptitude, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle**

- Rappels sur les régimes de protection sociale.
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude et au reclassement pour raison de santé.
- Les outils de la reconversion professionnelle.
- L'accueil et le ré-accueil dans l'emploi.

JOUR 3**La définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude**

- Analyse de cas individuels et pratiques.
- Élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements.
- Élaboration et pilotage d'une politique institutionnelle.

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

AFR — 4.04

Public

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

Organisé par

GRIEPS

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

Professionnalisation des agents au service des ressources humaines

Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution. Ainsi, cette formation s'adresse aussi bien à un public déjà en poste qu'à des agents récemment nommés.

Elle est proposée sous forme de modules, indépendants les uns des autres. Pour connaître le programme détaillé de chacun des modules présentés, merci de vous adresser à la personne référente (cf. rubrique « contact » ci-contre).

Objectifs

- > Situer la fonction d'agent d'administration du service RH dans la stratégie globale de l'établissement.
- > Développer et/ou renforcer ses compétences sur l'ensemble des missions, en intégrant les nouvelles réglementations.

Programme**MODULE 1**

La gestion des carrières de la FPH.

Objectifs

- > Identifier les processus de recrutement des titulaires (stagiairisation, titularisation).
- > Connaître les déroulements de carrière et les mécanismes d'avancement.
- > Identifier les missions et l'organisation des CAPL.
- > Connaître les dispositifs de notation et d'évaluation.
- > Maîtriser les différentes formes d'interruptions de carrière (position hors activité) et leurs impacts.
- > Connaître les différents types de contentieux.
- > Comprendre la notion et les principes du reclassement.

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 9 et 10 janvier 2020
Délégation régionale
Marseille

MODULE 2

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

Objectifs

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

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 23 et 24 janvier 2020
Délégation régionale
Marseille

Professionnalisation des agents au service des ressources humaines

MODULE 3

La gestion des contractuels dans la FPH.

Objectifs

- > Connaître les objectifs de recrutement des contractuels et rédiger des contrats conformes.
- > Connaître les règles de gestion des agents contractuels (rémunération, droits sociaux...).
- > Appréhender les règles applicables aux agents publics (droits et devoirs).
- > Gérer les fins de contrats.

Durée

7 heures

Lieu & dates

11 février 2020

Délégation régionale Marseille

MODULE 4

Sensibilisation à la protection des données.

Objectifs

- > Connaître et comprendre le cadre réglementaire général du RGPD (loi de transposition du 25 mai 2018).
- > Repérer l'impact du RGPD sur les RH (information des salariés, règles de conservation et de traitement des données, droits d'accès...).
- > Identifier les droits et devoirs des agents dans l'institution au vu de la réglementation RGPD (réseaux sociaux, liberté d'expression...).

Durée

7 heures

Lieu & dates

12 février 2020

Délégation régionale Marseille

MODULE 5

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

Objectifs

- > Connaître et gérer les différents cas de départs volontaires : démissions, refus de réintégration, intégration directe dans une autre fonction publique, retraite...
- > Connaître et gérer les différents cas de départs involontaires : licenciements, fins de contrats, décès...
- > Maîtriser les règles de gestion des fins de contrats.

Durée

7 heures

Lieu & dates

13 février 2020

Délégation régionale Marseille

AFN — 4.05

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DFC

Durée

4 à 14 jours.

Le programme détaillé par module peut être transmis par mail

Pré-requis

Module 1A obligatoire

Contact

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

Le Conseil en évolution professionnelle

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 l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les 2 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 œuvre 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**MODULE 1A****Conseil en évolution professionnelle**

(2 x 2 jours)

Module obligatoire.

> Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP.

Dates & Lieu

les 1 et 2 avril 2020

les 28 et 29 avril 2020

Délégation Régionale
Marseille

MODULE 1B**Conduite d'entretien** (2 jours)

> Conduire un entretien en mobilisant les techniques d'entretien adaptées.

Dates & Lieu

les 14 et 15 mai 2020

Délégation Régionale
Marseille

MODULE 2A**Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle** (2+1 jours)

> Accompagner les agents dans leur projet et la formalisation du plan d'actions associé.

Dates & Lieu

les 2,3 et 16 juin 2020

Délégation Régionale
Marseille

MODULE 2B**Mobilisation et participation au réseau des acteurs** (1 jour)

> Activer les réseaux d'acteurs adaptés au projet de l'agent (interne, externe).

> Cartographier les champs d'expertise et les dispositifs proposés par les différents acteurs.

> Identifier les financements mobilisables.

Dates & Lieu

le 6 octobre 2020

Délégation Régionale
Marseille

Le Conseil en évolution professionnelle

MODULE 2C

Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi (2 jours)

- > Appréhender la diversité des métiers et des situations statutaires de la FPH.
- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et GPMC.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire.

Dates & Lieu

les 7 et 8 octobre 2020
Délégation Régionale
Marseille

MODULE 2D

Accompagnement des publics spécifiques (1 jour)

- > Mettre en œuvre un accompagnement adapté selon des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} niveau de qualification, inaptitude, 2^{de} partie de carrière...).

Dates & Lieu

le 15 septembre 2020
Délégation Régionale
Marseille

MODULE 2E

Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi (1 jour)

- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication.

Dates & Lieu

le 26 juin 2020
Délégation Régionale
Marseille

MODULE 2F

Conseil à la reprise ou la création d'entreprise (0.5 jour)

- > Appréhender les modalités de reprise et de création d'entreprise.

Dates & Lieu

le 25 juin 2020 (après-midi)
Délégation Régionale
Marseille

AFN — 4.06

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

Durée

4 à 6 jours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités pédagogiques

Formation-action, pédagogie participative, apports méthodologiques, formalisation de supports et d'outils opérationnels.

Contact

> **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

Coordination de la formation continue au sein d'un GHT

Dans le cadre de la mise en place des groupements hospitaliers de territoire (GHT), les établissements publics de santé doivent définir

et mettre en œuvre une stratégie de coordination des plans de formation et de DPC au sein de leur GHT.

Objectifs

- > Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT.
- > S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.
- > Réaliser le diagnostic des processus de formation continue et les partager au niveau du GHT afin d'identifier ressemblances et dissimilarités.
- > Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- > Co-construire 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.
- > Interfacer les travaux de coordination de la formation avec les autres travaux du GHT (achats, projet médico-soignant partagé, démarches qualité...).

Programme

- > Cadre réglementaire.
- > Enjeux de la coordination de la formation au sein des GHT.
- > Diagnostic de la situation (état des lieux des pratiques, procédés, etc. des services formation de chaque établissement).
- > Définition d'un plan d'actions pour la mise en œuvre opérationnelle de la coordination au sein du GHT.
- > Mise en œuvre du plan d'action (rédaction d'une charte, formalisation du processus achat, du processus de décision, construction d'outils d'analyse des besoins partagés, de tableau de bord, réflexion sur le plan de communication...).

Pour connaître le détail des programmes proposés par les deux organismes de formation, contactez la personne référente de votre GHT (cf. rubrique «contact»).

AFN — 4.07

Public

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures.
2 jours en présentiel
(sans intersession)
+ 1 jour en classe virtuelle
à + 6 mois

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités pédagogiques

Formation-action, ateliers pratiques (élaboration d'un plan d'action, de communication, rédaction d'une feuille de route...), travaux en sous-groupes (méthode du World Café)

Contact

> **GHT 06-83 :**
Véronique Duret
v.duret@anhf.fr
> **GHT 84-05 :**
Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
> **GHT 13-04 :**
Sandra Durand
s.durand@anhf.fr

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

La mise en place des GHT, et plus particulièrement la coordination de la formation continue, impacte les services formation des établissements. Leur périmètre d'intervention est modifié, les processus de travail demandent à être harmonisés et certaines activités sont

mutualisées. Ces changements nécessitent le développement de nouvelles compétences, comme par exemple l'animation de la coordination du plan de formation du GHT, dans l'objectif qu'il soit élaboré et mis en œuvre dans le respect d'une démarche collaborative.

Objectifs

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

Programme**JOUR 1**

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

JOUR 2

- > Identification des acteurs-clés à mobiliser.
- > Construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT ».
- > Identification des outils existants.
- > Définition d'une stratégie de communication.
- > Planning de mise en œuvre.

AFN — 4.08

Public

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours en présentiel
(sans intersession)
+ un suivi par classe virtuelle à + 6 mois.

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Modalités

pédagogiques
Formation-action, ateliers pratiques, modélisation d'outils (plan d'actions, plan de communication, charte ...)

Contact> **GHT 83-06 :**

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr

> **GHT 05-84 :**

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr

> **GHT 04-13 :**

Sandra Durand
s.durand@anfh.fr

Élaboration et mise en œuvre du plan de formation au sein d'un GHT

La mise en place des GHT impacte les métiers des services formation des établissements. La coordination des plans de formation entraîne une redistribution des rôles, des responsabilités et vient modifier les processus de travail.

La mutualisation de la fonction formation suppose en effet de s'inscrire dans une démarche « collaborative ». Un accompagnement des établissements est ainsi nécessaire pour définir 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.
- > Identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
- > Identification des leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
- > Identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
- > Construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans.

JOUR 2

- > Modélisation des outils.
- > 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.
- > Réalisation d'un plan d'actions.

AFR — 4.09

Public

Agents administratifs
des services Finances
Comptabilité

Organisé par
CNEH**Durée**
2 jours**Lieu & dates**

Seront communiqués
ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

Pédagogie participative
fondée sur une
alternance d'apports
cognitifs et
méthodologiques,
de moments d'échanges,
de travaux de groupes,
de synthèse.

Contact

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

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

La tarification à l'activité (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et la certification des comptes sont des éléments forts introduits par les réformes que connaissent les établissements de santé.

Ils font peser de lourdes exigences sur les services « Finances et comptabilité » et imposent donc une acculturation et une professionnalisation accrue des agents.

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.

Programme**Le compte financier : document de clôture construit en commun entre l'Ordonnateur et le Comptable**

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

La comptabilité analytique:

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

AFR — 4.10

Public

Agents administratifs
des services Finances
Comptabilité.

Organisé par
CNEH**Durée**
2 jours**Lieu & dates**

Seront communiqués
ultérieurement

Modalités**pédagogiques**

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

Contact

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

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

La tarification à l'activité (T2A), l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et la certification des comptes sont des éléments forts introduits par les réformes que connaissent les établissements de santé.

Ils font peser de lourdes exigences sur les services « Finances et comptabilité » et imposent donc 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**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.
- > 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.

**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.
- > 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**

- > Principes et outils.

AFR — 4.11

Public

Agents de blanchisserie, agents de production linge, blanchisseurs.

Organisé par

CTTN IREN

Durée

24 jours (6 x 4 jours)

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Renseignements complémentaires**Modalités d'inscriptions :**

pour la rentrée de septembre 2020, vos demandes doivent nous parvenir avant le **30 avril 2020**.

Contact

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

Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle

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.

Le CAP Métiers de la blanchisserie industrielle est enregistré au RNCP sous le numéro 12841.

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'activité technique de blanchisserie ;
- prévention santé environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

AFR — 4.12

Public

Agent en charge
des achats

Organisé par

CDAF

Durée

42 jours

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Contact

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

Certificat acheteur leader

Analyser le besoin, réaliser une étude de marché, gérer un projet, mettre en place une stratégie achat, négocier, gérer les risques... un acheteur public du secteur hospitalier... Un acheteur public du secteur hospitalier doit réaliser de nombreuses activités nécessitant la maîtrise de multiples compétences. Il est aussi au contact de divers acteurs, pharmaciens, biologistes, ingénieurs biomédicaux, ingénieurs restauration, responsables blanchisserie, diététiciens, hygiénistes, informaticiens, logisticiens, juristes, financiers,

directeurs... Depuis quelques années, ces collaborations se réalisent à l'échelle du territoire, au sein de GHT.

Ces diverses compétences et ces multiples contacts sont aussi ce qui fait tout l'attrait de ce métier, mais également sa complexité et sa valeur ajoutée pour un centre hospitalier ou un GHT.

Cette formation est un titre de l'École Supérieure des acheteurs professionnels enregistrée au RNCP de niveau II sous le numéro 2116.

Objectifs

- > Étudier le marché et ses évolutions.
- > Gérer un portefeuille fournisseur.
- > Management d'une équipe.
- > Conseiller et accompagner les prescripteurs internes.
- > Gérer les appels d'offres et négocier avec les fournisseurs.
- > Déployer et contrôler l'exécution de l'achat.

Programme

Pour connaître le contenu détaillé des 26 modules et le calendrier, merci de contacter la conseillère formation.

AFR — 4.13

Maîtriser les procédures des Marchés publics

Public

Agent amené à passer des marchés publics et souhaitant maîtriser les fondamentaux du Code de la Commande publique (niveau débutant)

Organise par

CKS Santé

Durée

3 jours

Pré-requis

Connaissances de base des étapes du processus Achats et du vocabulaire associé

Modalités pédagogiques

Une formation interactive donnant des exemples de marchés publics passés dans le secteur de la santé et favorisant le partage d'expérience. Un cas pratique de synthèse pour mettre en application des éléments de la formation. La disponibilité du formateur pour répondre aux questions des stagiaires pendant 3 mois à l'issue de la formation.

Contact

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

La fonction Achat dans les établissements de santé s'est fortement professionnalisée ces dernières. A l'heure où la mise en place de la fonction Achat de territoire se met en place, les équipes doivent maîtriser la réglementation des marchés publics.

L'ANFH PACA propose donc une formation spécifique à la réglementation de la commande publique pour les agents des établissements de petite taille ou médico-sociaux pour maîtriser l'ensemble des étapes de la passation d'un marché public dans le secteur de la santé (préparation, passation et suivi d'exécution).

En particulier, la formation abordera les objectifs suivants :

Objectifs

- Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers
- Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marchés publics : de la préparation au suivi d'exécution
- Identifier le rôle de l'acheteur public à chaque étape du processus

Programme**Le champ organique et matériel du Code de la Commande Publique**

- Le cadre juridique et réglementaire des marchés publics
- Le contexte des achats publics hospitaliers
- Les différents opérateurs de mutualisation

Connaître les procédures de passation en fonction du besoin

- Les types de procédures : MAPA, procédure formalisée...
- Les différents montages contractuels (accords-cadres, marchés à tranche...)

Les bonnes pratiques à la phase de préparation du marché

- La définition du besoin
- Le sourcing
- La stratégie Achats

- Identifier les différents types de marchés et les montages contractuels
- Connaitre les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils
- Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix dans les marchés publics
- Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociations
 - Préparer le suivi d'exécution de ses marchés

L'analyse des candidatures et des offres

- Les critères de sélection
- Les critères de choix
- Les modalités de rejet d'une candidature ou d'une offre
- Le rapport d'analyse

Initiation aux techniques de négociation (autorisée en procédure adaptée)**Le suivi d'exécution du marché****Cas pratique de synthèse**

AFR —
4.14Les bonnes pratiques d'achat
hospitalier par filière**Public**

Personnes en charge de l'achat des familles produits de santé, hôteliers, NTIC ou travaux.

Organisé par

CKS Public

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Renseignements complémentaires**Inscriptions :**

Les groupes seront constitués en fonction des profils des stagiaires.

Merci de préciser la filière d'achat du participant.

Contact

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

La fonction Achats dans les établissements de santé est à l'interface de nombreuses autres fonctions qui interviennent et contribuent à différents moments de l'acte d'achat (prescripteurs, experts techniques...).

Les actes d'achat de familles spécifiques notamment pour les produits à caractère médical (titre II) ou les dépenses informatiques sont souvent réalisés par des personnes dont l'achat n'est pas le cœur de métier, mais sont amenées à mener tout ou partie d'une

procédure ponctuellement au cours de l'année. La polyvalence de ces agents, à la fois acheteurs et prescripteurs, peut engendrer une confusion des rôles et des achats non optimisés.

Afin de renforcer la culture Achats de ces agents polyvalents et de les former aux bonnes pratiques sur leur famille Achats, CKS propose de déployer un parcours de formation composé de 3 modules qui pourront, selon les besoins, être suivis indépendamment.

Objectifs

> Se former aux bonnes pratiques d'achat par filière.

Programme

Ce parcours se présente sous forme de 3 modules qui pourront, selon les besoins, être suivis indépendamment.

> Module 1: **Fondamentaux de l'achat public hospitalier** (2 jours).

> Module 2: **Définir son besoin et rédiger son cahier des charges** (2 jours).

> Module 3: **Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché** (2 jours) + 1 jour pour les marchés de travaux.

Le module 2 se décline en fonction du profil des participants et de leur filière Achat (produits de santé, produits hôteliers, NTIC et travaux – à préciser par le stagiaire lors de l'inscription).

MODULE 1

Fondamentaux de l'achat public hospitalier (commun à toute les filières).

> Maîtriser les fondamentaux du cadre réglementaire des achats publics en établissement de santé.

> Identifier les interlocuteurs de la fonction Achats et les contributions attendues à chaque étape du processus.

MODULE 2

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges (par filière).

> Maîtriser la définition fonctionnelle du besoin.

> Comprendre la traduction fonctionnelle du besoin dans un cahier des charges.

> Identifier les exigences et critères pour un achat performant sur sa famille Achat.

MODULE 3

Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché (2 jours + 1

jour pour les marchés de travaux).

> Élaborer des grilles d'analyse pertinentes et objectives.

> Savoir discriminer les offres de manière opposable avec les experts et prescripteurs.

> Cibler les indicateurs d'évaluation de la performance.

> Mettre en place des plans de progrès.

> Pour les achats de travaux, maîtriser les dispositifs spécifiques du suivi des opérations de travaux.

AFR —
4.15

Organisé par
CKS Santé.

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

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

Parcours de formation Achats dans le cadre des GHT

La mise en place des GHT a induit un bouleversement de la fonction Achats. Le transfert de compétences des établissements «parties» vers l'établissement «support» vient modifier les rôles et responsabilités de chacun.

Si l'objectif de mutualisation des achats (fixé au 1^{er} janvier 2018) a été globalement atteint, les établissements doivent encore structurer leur organisation et clarifier les

processus afin de renforcer et rendre opérationnelle la mutualisation. Cette offre de formation se compose de 3 modules indépendants, destinés à des publics différents. Un cadrage préalable entre le GHT, CKS Santé et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : modules souhaités, nombre de participants, organisation (inter ou intra GHT)... -

Programme

MODULE 1

Les fondamentaux de l'achat public en GHT.

Public

Toute personne intervenant dans le processus des achats (acheteurs, responsable achats, référents achats, contrôleurs de gestion...).

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 pour favoriser la convergence des marchés publics en GHT.
- > Élaborer des outils pour mesurer la performance et calculer les gains des achats.

Durée
2 jours

MODULE 2

Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT.

Public

Responsables achats, référents achats, contrôleurs de gestion, directeurs des achats...

Objectifs

- > Comprendre les enjeux d'une organisation mutualisée des achats
- > Connaître les acteurs de la fonction Achats et leurs rôles.
- > Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction Achats.
- > Analyser sa fonction Achats et la positionner dans l'organisation du GHT.
- > Savoir animer la fonction Achats et disposer d'outils de pilotage.
- > Initier le Plan d'action achat de territoire (PAAT).
- > Dresser le bilan des actions lancées et identifier des pistes d'amélioration.
- > Mettre en place un dispositif de suivi et d'animation de la fonction Achats.

Durée
3 jours

MODULE 3

Le contrôle de gestion Achats en GHT

Public

Contrôleurs de gestion achats ou responsables méthodes au sein des GHT.

Objectifs

- > Comprendre et positionner le rôle du contrôleur de gestion et du responsable de la performance des achats.
- > Savoir réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses (cartographier les dépenses et 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.
- > Mettre en place un système « qualité achats ».
- > Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les pistes d'amélioration.
- > Préparer un plan de communication.

Durée
3 jours

AFR —
4.16**Organisé par**

Université d'Avignon et
des Pays du Vaucluse

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

**Renseignements
complémentaires****Prérequis :**

Niveau Bac
(ou équivalent)
ou expérience
professionnelle
(sur dossier).

La sélection des
candidats se fait sur
dossier de candidature.
Un entretien de sélection
est possible en fonction
du profil du candidat.
Ses compétences
doivent être validées par
un diplôme de niveau IV
(bac ou équivalent) et/ou
une solide expérience
professionnelle au sein
d'un service DIM (un à
trois ans).
Pour en savoir plus :
sec-du-tim@univ-
avignon.fr

Contact

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

Diplôme universitaire de Technicien de l'information médicale

Le technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est lui 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'organisa-

tion 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 médico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMSI. 392 heures dont 160 heures en présentiel et 232 heures de formation ouverte à distance (FOAD). 70 heures de stage obligatoire (à minima en fonction des dossiers des candidats).

FOAD: Formation ouverte à distance

Devoirs et évaluations notées 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, avec dépôt de cours par les intervenants, et organisation de forums et de 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 CIM10 – CCAM – CSARR.

Stage professionnalisant :

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

AFR —
4.18Dispositif de formation modulaire
sur le codage en T2A**Public**

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

Organisé par

CNEH

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

**Modalités
pédagogiques**

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

Contact

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

Dans le cadre de la professionnalisation des agents assurant des missions de codage, l'ANFH PACA propose un parcours de formation modulaire permettant de professionnaliser et d'améliorer les pratiques dans le domaine de l'information médicale.

Le « **Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A** » est composé de 4 modules.

Les agents pourront suivre tout ou partie de ce dispositif de formation.

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**MODULE 1****Optimisation du PMSI et T2A (2 jours)**

- > Connaître les règles du codage.
- > Apprendre à repérer les éléments de codage dans les dossiers et les comptes-rendus.

MODULE 2**Optimisation du codage de l'activité ambulatoire (1 jour)**

- > Actualisation des connaissances du codage des diagnostics.
- > Optimiser son codage de compte-rendu d'hospitalisation de courte durée.
- > Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs.

MODULE 3**Optimisation du codage de l'activité médecine (1 jour)**

- > Actualisation des connaissances du codage des diagnostics.
- > Optimiser le codage de CRH complexes.
- > Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs.

MODULE 4**Optimisation du codage de l'activité en chirurgie (1 jour)**

- > Les situations cliniques du guide méthodologique et chirurgie.
- > Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs.

AFR —
4.17**Public**

Tous les agents en charge des systèmes d'information (SI) du GHT.

Organisé par

CNEH

Lieu

Sera communiqué ultérieurement

Contact> **GHT 83-06 :**

Véronique Duret
v.duret@anfh.fr

> **GHT 05-84 :**

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr

> **GHT 04-13 :**

Sandra Durand
s.durand@anfh.

Parcours de formation des services informatiques dans le cadre des GHT

Cette formation propose plusieurs modules sur le thème des systèmes d'information au sein des GHT. Elle se compose de 6 modules :

- > Un tronc commun (module 1) visant une compréhension commune des enjeux des GHT. Ce module est un prérequis aux modules suivants.
- > Quatre modules thématiques destinés à accompagner les agents des SI dans l'exercice de leurs missions

> Un module spécifique sur le thème de la sécurité des SI et de la protection des données. Un cadrage préalable entre le GHT, le CNEH et l'ANFH permet de préciser le contexte et la demande du GHT : modules souhaités, nombre de participants, organisation...

Pour connaître le programme détaillé de chacun des modules présentés, merci de vous adresser à la personne référente de votre GHT (cf. rubrique « contacts » ci-contre).

Objectifs

- > Accompagner et favoriser la mise en œuvre des SI au sein des GHT.

MODULE 1

Évolution des SI dans le cadre des GHT.

Public

Tous les agents en charge des SI dans le GHT.

Objectifs

- > Maîtriser les fondamentaux du GHT : enjeux, contexte réglementaire, fonctions mutualisées...
- > Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.
- > Connaître et savoir utiliser les outils officiels (guide méthodologique, outil ID-SI, travaux du CESIGHT...).
- > Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.
- > Identifier les axes prioritaires de travail pour la convergence des SI au sein du GHT.

Durée

1 jour

MODULE 2

Conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.

Public

Personnel d'encadrement des SI dans le GHT.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux du changement.
- > Identifier les parties prenantes, les leviers et les freins au changement puis élaborer des stratégies.
- > Adopter une méthodologie de conduite du changement adaptée au contexte spécifique du GHT.
- > Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement.
- > Établir un diagnostic de l'existant et des besoins.
- > Mobiliser des outils de conduite du changement.

Durée

2 jours

MODULE 3

Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou des prestataires externes dans le cadre des GHT.

Public

Personnes en position de conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou externalisation d'activités en lien avec les SI.

Objectifs

- Identifier les enjeux du recours à des services externes.
- Évaluer les risques/bénéfices du recours à des services externes.
- Mobiliser et élaborer des outils pour conduire l'étude d'opportunité.
- Définir des indicateurs de suivi et de qualité.

Durée

1 jour

MODULE 4

Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.

Public

Personnes concernées par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué aux SI.

Objectifs

- Identifier le cadre normatif applicable aux SI.
- Identifier les impacts de la convergence des SI.
- Comprendre les interactions des SI avec le programme Hôpital numérique, la certification HAS, la fiabilisation des comptes...
- Réfléchir à la déclinaison opérationnelle des SI au sein du GHT.
- Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT.
- Connaître la méthode et les outils pour mener une démarche d'auditabilité des SI.

Durée

1 jour

MODULE 5

Urbanisation du système d'information convergent (SIC).

Public

Équipes de direction, directeurs et responsables SI et, plus largement, agents concernés par l'urbanisation des SI.

Objectifs

- Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation.
- Connaître les principes et les règles de l'urbanisation.
- Élaborer un schéma d'urbanisation des SI dans le cadre d'un GHT.
- Anticiper les problématiques liées à la migration, la dématérialisation, l'ouverture vers l'extérieur...
- Penser l'urbanisation en mode projet.
- Élaborer les outils nécessaires à l'urbanisation.
- Définir un plan d'action adapté au GHT.
- Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation.

Durée

2 jours

MODULE 6

Sécurité des SI et protection des données dans le cadre d'un GHT.

Public

Responsables sécurité des SI.

Objectifs

- Homogénéiser la politique du SI à l'échelle du GHT.
- Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.
- Appréhender le cadre normatif en matière de protection et hébergement des données de santé.
- Comprendre et modéliser la gouvernance de la sécurité des SI.
- Identifier le rôle du responsable de la sécurité du SI.
- Maîtriser la mise en œuvre opérationnelle de la sécurité des SI : gestion des incidents de sécurité, indicateurs de sécurité, homologation sécurité des projets...

Durée

2 jours

Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR)

L'ANFH étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales.

Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscriptions doivent être adressées par mail à la personne en charge de l'action de formation à l'ANFH. Vous trouverez leurs contacts dans la rubrique renseignements complémentaires sur chaque fiche. Pour être prise en compte toute demande devra préciser : nom, prénom, grade, adresse mail et numéro de portable de l'agent. 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 en ligne du projet « PRODIG »

Pour déployer ces formations, il est nécessaire que l'établissement s'engage dans le projet afin de bénéficier de l'accompagnement spécifique :

➤ Contactez la Délégation régionale à l'adresse mail provence@anhf.fr.

Quelles sont les modalités de financement ?

Rappel : Les taux de remboursement applicables sont ceux de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les frais de restauration plafonnés à 15,25 € :

- Repas de midi pris en charge directement par l'ANFH.
- Repas du soir remboursés sur présentation des justificatifs.

Les frais de déplacement :

- Remboursés sur la base du tarif 2^e classe SNCF sans justificatif à produire pour l'ANFH.
- La 1^{re} classe est remboursée si moins onéreuse que la 2^e classe avec justificatif.
- Le véhicule personnel peut être utilisé sous couvert de la direction avec production obligatoire des justificatifs (péages, parking, etc.).

Barème des indemnités kilométriques applicable

Catégorie de puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 Km	De 2001 à 10000 Km	+ 10000 Km
5 CV et -	0.29	0.36	0.21
6 et 7 CV	0.37	0.46	0.27
8 CV et +	0.41	0.50	0.29

Les frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (petit-déjeuner inclus) sont au taux de base de 70 € jusqu'à 90 € (pour les grandes villes). L'ANFH négocie des tarifs préférentiels auprès d'hôtels situés à proximité de la délégation. Il convient de se référer dans un premier temps à cette liste pour vérifier la disponibilité et le tarif.

Modalités pour les personnels médicaux des établissements adhérents au DPC

Les personnels médicaux peuvent accéder aux formations identifiées DPC avec un financement ANFH sur la pédagogie et le repas du midi. Les frais de déplacement restent sur le budget DPCM de l'établissement.

Liste des hôtels

Noms	Adresse	Telephone	Tarifs
Hotel Alizé ***	35, quai Des Belges 13001 Marseille	04 91 33 66 97	79 € la nuit, 9,5 € 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.europehotelMarseille.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 Aparthotels	11, rue Ste Barbe 13001 Marseille Sortie Métro Colbert	Réserver à Marseille. sales@staycity.com avec en objet du mail: Formation ANFH.	60 € la nuit
Residhotel Grand Prado	Allée Turcat Méry 13008 Marseille Sortie Métro Perrier (L2)	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 Sortie Métro Vieux Port	04 91 17 70 50 Marseille@residhotel.com Code partenaire: ANFH	À partir de 53 € selon disponibilité. Tarif à consulter auprès de l'hôtel

Bulletin 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 est affecté dans une de ces unités.

Nom de l'établissement :

Code PRO :

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

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

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.

Bulletin d'inscription

Actions de formations AFR et AFN 2020

Nom de l'établissement:

Code PRO:

Intitulé de la formation:

Nom de la conseillère ANFH:

Dates et lieu de formation:

Liste des participants

Noms et prénoms des stagiaires	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		

La convocation est à adresser à l'attention de :

(Nom + mail)

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur?

Adresse

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 Hôtel 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.



956 000 agents
formés dans toute
la France.



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

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

