

The logo for Anfh, featuring the letters 'Anfh' in a bold, dark blue font. A horizontal line is positioned above the 'n' and 'h', with a small red dash on the left and a small red dash on the right.

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Plan d'actions régional 2021

Le mot du délégué régional

Le plan d'actions régional 2021 est à votre disposition pour enrichir votre plan de formation.

Après une année 2020 particulièrement difficile pour déployer la formation dans vos établissements et dans la délégation Anfh, nous espérons que ce nouveau plan d'actions régional 2021 répondra à vos futurs besoins de formation, en servant de support pour une année plus riche et importante.

Ce nouveau plan est à votre disposition afin d'étoffer votre offre de formation et répondre aux politiques déployées au sein de vos établissements, tout en espérant constater un phénomène de rattrapage après cette année 2020 si particulière au vu du contexte sanitaire.

Le choix de notre région reste de favoriser les parcours de formations qualifiantes mais aussi les formations longues et coûteuses que nous mutualisons financièrement au niveau régional. Ce plan 2021 reprend donc certaines de ces formations mais se renouvelle aussi en vous proposant de nouvelles thématiques associées à de nouveaux projets.

Afin d'être au plus proche de vos attentes et en fonction de vos demandes, l'Anfh reste à votre disposition si vous souhaitez planifier des groupes de formation en intra dans votre établissement, sur une ou plusieurs de ces formations proposées.

L'évolution de la présentation vous permet de trouver l'offre régionale qui pourra également être complétée par des actions nationales dont certaines thématiques vous seront communiquées ultérieurement par nos conseillères formations. L'offre GHT est intégrée dans ce nouveau plan, ainsi que les formations attachées à un projet qui sont identifiées par un pictogramme spécifique.

Les formations liées aux projets régionaux conservent une grande place afin de continuer à vous accompagner dans vos transitions en termes de santé, qualité

de vie au travail et de développement durable. De nouvelles actions ont même été ajoutées, notamment en lien avec la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Aussi, pour vous accompagner dans l'intégration de nouveaux modes managériaux et l'amélioration des dynamiques d'équipes de votre établissement, nous vous proposons également des actions de formation sur l'intelligence collective et le management participatif qui sont rattachées au nouveau projet I.CARE.

Une offre sur l'intégration de l'intelligence artificielle est également à votre disposition. Cette offre sera complétée par une action de formation nationale sur l'utilisation de supports dématérialisés dans les actes de gestion mais aussi par un accompagnement projet.

« La Formule », nouvelle centrale d'achat de l'Anfh, vous est accessible depuis le 1^{er} octobre 2020 et vous permettra de compléter et simplifier vos achats de formations tout en respectant les normes réglementaires.

Pour plus de renseignements sur les actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, vous pouvez contacter directement la conseillère formation référente de l'action, dont vous trouverez les coordonnées dans la rubrique « contact ». Elle ne manquera pas de vous tenir informé.

J'espère que ce nouveau plan d'actions vous permettra d'optimiser vos fonds de formation et d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Noémie Cubaud, Jenna Saychanh, Dominique Ostrov et Sandrine Chevalier sont à votre écoute pour toutes questions ou renseignements complémentaires.

Le Délégué régional,
Marc Dumon

Sommaire

| | |
|------------------|-----------|
| Éditorial | 03 |
|------------------|-----------|

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Une équipe à votre service | 07 |
|-----------------------------------|-----------|

| | | |
|-----------|-----------------------------------|-----------|
| 01 | Prise en charge du patient | 09 |
|-----------|-----------------------------------|-----------|

| | |
|---|----|
| > Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver | 10 |
| > La relation patient - soignant à l'ère du digital : la santé connectée..... | 11 |
| > Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine..... | 12 |
| > Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé..... | 13 |
| > L'humour en situation professionnelle..... | 14 |
| > Sexualité des personnes accueillies en institution..... | 15 |
| > Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge..... | 16 |
| > Mission Zéro risque [Serious game]..... | 17 |
| > Soins sans consentement [Serious game] | 18 |
| > Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire..... | 19 |
| > Précarité et rupture des parcours de soins | 20 |
| > Accompagner les aidants..... | 21 |
| > Certificat Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD) | 22 |
| > Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG) | 23 |
| > Certificat de formation Maîtresse de maison et surveillant de nuit..... | 24 |
| > Loi sur la fin de vie : directives anticipées..... | 25 |
| > Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives ... | 26 |
| > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées | 27 |
| > Troubles du comportement de la personne âgée [Serious game]..... | 28 |
| > Gérer la violence et l'agressivité aux urgences | 29 |
| > Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie | 30 |
| > Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées | 31 |

| | | |
|-----------|----------------------------------|-----------|
| 02 | Stratégie et organisation | 33 |
|-----------|----------------------------------|-----------|

| | |
|--|----|
| > Coopérations et complémentarités territoriales | 34 |
| > Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé | 35 |
| > Les nouveautés de la certification HAS V2020 | 36 |
| > Le compte qualité dans la certification HAS V2020 | 37 |
| > Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 | 38 |
| > Les nouveautés de la certification HAS V2020 | 39 |
| > Le compte qualité dans la certification HAS V2020 | 40 |
| > Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 | 41 |
| > Comment construire un parcours de DPC? | 42 |
| > Les organisations hospitalières et les liens entre les différents acteurs et les services financiers | 43 |
| > Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD | 44 |
| > Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé »..... | 45 |
| > Réduire le gaspillage alimentaire | 46 |

| | |
|---|----|
| > Faire des économies d'énergie dans les établissements de santé | 47 |
| > Intégrer l'éco-conception des soins dans un projet d'établissement ou de service..... | 48 |
| > La gestion des déchets dans les établissements de santé | 49 |
| > La gestion des effluents liquides dans les établissements de santé | 50 |
| > Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les établissements de santé | 51 |
| > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions | 52 |
| > Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques | 53 |
| > Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts | 54 |
| > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [blended learning] | 55 |

03

Management

57

| | |
|--|----|
| > Série H: tout sur le handicap [Serious game] | 58 |
| > Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement..... | 59 |
| > Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service | 60 |
| > Vie professionnelle en équipe hospitalière - Personnel médical | 61 |
| > Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun? | 62 |
| > Être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe | 63 |
| > Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT | 64 |
| > Qualité de vie au travail [Serious game]..... | 65 |
| > Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement | 66 |
| > Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité..... | 67 |
| > Devenir formateur PRAP2S | 68 |
| > Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes..... | 69 |
| > Manager à l'échelle d'un Groupement hospitalier de territoire (GHT)..... | 70 |
| > Conduite de projet en milieu hospitalier | 71 |
| > Construire un projet en équipe [Personnel médical] | 72 |
| > Accompagnement du développement des compétences et des carrières [Personnel médical]..... | 73 |
| > Reclassement professionnel et reconversion..... | 74 |
| > Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe en e-learning..... | 75 |
| > Optimiser les compétences des tuteurs de stage IDE..... | 76 |
| > Vis ma vie de cadre [Serious game]..... | 77 |
| > Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers..... | 78 |
| > Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers | 79 |
| > Formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif | 80 |
| > Le RGPD dans les établissements de santé | 81 |
| > Compétences-clés: le dispositif 4C «des Clés pour: des Connaissances, des Compétences, une Carrière».. | 82 |
| > Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) | 83 |
| > Démarche «Métiers et compétences» | 84 |
| > Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation | 85 |

Sommaire

| | | |
|-----------|---|------------|
| 04 | Fonctions support | 87 |
| | > Diplôme universitaire de technicien d'information médicale (TIM)..... | 88 |
| | > Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A..... | 89 |
| | > Les incontournables de la chaîne Accueil - Facturation - Recouvrement..... | 90 |
| | > Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT..... | 91 |
| | > Coordination de la formation continue au sein d'un GHT..... | 92 |
| | > Élaboration et mise en œuvre du plan de formation..... | 93 |
| | > Parcours de formation des services informatiques dans le cadre des GHT..... | 94 |
| | > Les règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion..... | 96 |
| | > Les clés de lecture de la réalité financière et le calcul des coûts du soin en EPS..... | 97 |
| | > Maîtriser les procédures des marchés publics..... | 98 |
| | > Certificat acheteur leader..... | 99 |
| | > Les bonnes pratiques d'achat hospitalier par filière..... | 100 |
| | > Parcours de formation achats dans le cadre des GHT..... | 101 |
| | > Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle..... | 102 |
| 05 | Projet I.Care (Management participatif et intelligence collective) | 103 |
| | > Projet I.CARE Sensibilisation à la démarche « Appreciative Inquiry »..... | 104 |
| | > Projet I.CARE Formation de praticien à la démarche « Appreciative Inquiry »..... | 105 |
| | > Projet I.CARE Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement..... | 106 |
| | > Projet I.CARE Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative..... | 107 |
| | > Projet I.CARE Sensibilisation au co-développement..... | 108 |
| | > Projet I.CARE Formation de praticien en co-développement..... | 109 |
| | > Projet I.CARE Accompagner et déployer la démarche de co-développement..... | 110 |
| | Modalités d'inscription et de financement des actions régionales (AFR) | 112 |
| | Bulletins d'inscription | 114 |
| | Comment venir à l'Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur? | 116 |

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

Marc DUMON

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

Assistante

Nathalie BEYLERIAN

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

Conseillères dispositifs individuels

Dominique CHARBONNEL

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

Karine DEVAUX

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

Conseillères en Gestion de fonds

Sophie ASCIAK

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

Marie-Hélène BONNEFOND

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

Caroline BOULLEN

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

Nathalie CHARPENTIER

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

Sandrine CHEVALIER

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

Audrey DAVID

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

Laure DUCROS

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

Isabelle KAZERIAN

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

Hélène MINELLI

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

Marie-Pierre SIMONIAN

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

Sylvie STREIT

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

Conseillères en formation

Dominique OSTROV

> d.ostrov@anhf.fr
> 04 91 17 71 33

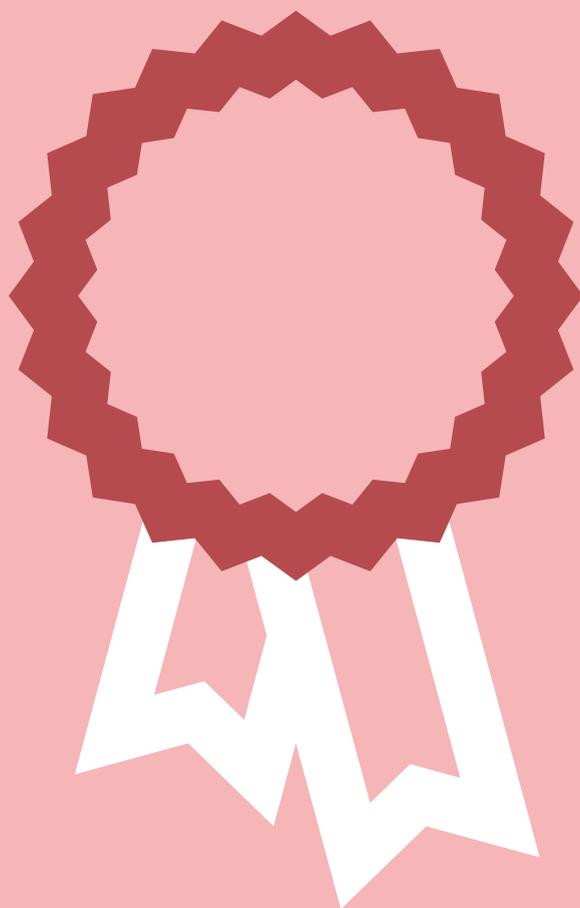
Noémie CUBAUD

> n.cubaud@anhf.fr
> 04 91 17 71 38

Jenna SAYCHANH

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

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



Anfh — Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

1.

Prise en charge du patient



1.01

Public

Tout personnel
médical, paramédical,
administratif.

Organisé par

Grieps

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 3 et 4 février 2021

11 mars 2021

Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'hôpital demande une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

- > des **apports cognitifs** pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts ;
- > des liens forts avec le **vécu expérientiel** des participants quel que soit leur exercice professionnel ;

> des **mises en situations professionnelles simulées** pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;

> des **analyses réflexives** de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futurs de leur pratique.

Objectifs

> **Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille** dans toutes les situations, y compris celles d'imprévus et de contraintes.

> **Définir les concepts** « distance relationnelle » et « accompagnement ».

> **Analyser les émotions / mécanismes de défense** et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.

> Distinguer **communication, information et relation**.

> **Développer une relation de confiance avec** le patient et sa famille.

> **Adapter sa posture** dans le triangle équipe soignante - patient - famille, en fonction des contraintes situationnelles.

Programme

JOUR 1

Clarifier les concepts

- > Appréhender la place de l'usager au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
- > Développer des compétences communicationnelles.
- > Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
- > Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérientiel.

JOUR 2

Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

- > Approfondir la définition du concept de distance relationnelle.
- > Identifier les attitudes et contre attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- > L'impact de la proxémie.
- > Repérer les attitudes, contre attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

Travail intersession

JOUR 3

Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

- > Analyser sa pratique professionnelle en situations communicationnelles et/ou relationnelles.
- > Expérimenter la triade patient - famille - professionnel.
- > Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

Modalités pédagogiques

- > *Test de positionnement / test final.*
- > *Carte mentale.*
- > *Exercices et jeux de communication.*
- > *Métaplan.*
- > *Arbre à palabre.*
- > *Mises en situations simulées.*
- > *Apports théoriques.*
- > *Création d'un acrostiche.*

1.02

Public

Professions médicales,
paramédicales et de
personnels de direction.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

2 jours

Renseignements complémentaires

Cette formation est
ouverte au personnel
médical (financement
Anfh)

Lieu et dates

Les 18 et 19 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

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

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 autour de la maladie, des traitements, des procédés médicaux (dont les outils numériques).
- > La coordination entre les différents partenaires de santé.

Modalités pédagogiques

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

Axe 1

Prise en charge du patient

1.03

Organisé par

En cours de sélection.

Contact

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

Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

Face à l'avènement de l'e-santé, les professionnels doivent s'adapter aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques professionnelles. Travailler dans le cadre de la télémédecine questionne la posture,

le rôle d'accompagnement des professionnels auprès des patients ainsi que les nouvelles modalités de travail dans des équipes pluri-professionnelles sur des sites distincts.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

1.04

Public

Tout professionnel y compris médical en contact récurrent et rapproché avec les patients.

Organisé par

Formavenir
Performances

**Renseignements
complémentaires**

Cette action de formation se décompose en 2 modules

Lieu et dates

> Module 1:
le 21 mai 2021
> Module 2:
13 et 14 décembre 2021

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Le professionnel de santé est un acteur majeur dans la promotion de la vaccination, il s'agit en effet souvent de la personne de premier recours face à un usager et par conséquent son interlocuteur privilégié.

Aussi, pour ces professionnels, la maîtrise des bases de la science de la vaccination

va permettre à la fois de renforcer leur adhésion à la vaccination et donc d'accroître leur couverture vaccinale mais aussi de diffuser des messages auprès des usagers afin de permettre à ces derniers de retrouver la confiance en la vaccination et d'être à même de prendre une décision éclairée.

Objectifs

- > Protéger individuellement les personnels des structures de soins.
- > Protéger les usagers de ces structures en évitant des transmissions « soignant-soignés ».
- > Permettre à ces professionnels de transmettre une information validée scientifiquement et d'influer positivement sur la décision de se faire vacciner des usagers dont ils ont la charge.

Programme**MODULE 1**

Vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique

Objectifs**Objectif général :**

Contribuer à rompre la chaîne de transmission des maladies infectieuses à prévention vaccinale.

Objectifs spécifiques :

- > Identifier la vaccination comme élément majeur de santé publique.

- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées par les autorités sanitaires.
- > Se référer au calendrier de vaccination.
- > Identifier le bénéfice - risque de la vaccination.
- > Expliquer le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe.
- > Décoder les fausses informations et rumeurs.

1 jour

MODULE 2

Les fondamentaux de la vaccination

Objectifs**Objectif général**

Contribuer à rompre la chaîne de transmission des maladies infectieuses à prévention vaccinale.

Objectifs spécifiques

- > Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques (maladies à prévention vaccinale, organisation et acteurs institutionnels).

- > Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridique (responsabilités et vaccins).
- > Définir le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels.
- > Utiliser le calendrier de vaccination.
- > Identifier les cas de recours aux spécialistes.
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (entretien motivationnel, réponse aux questions).
- > Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.

2 jours

1.05

Public

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

Organisé par

En cours de sélection

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

L'humour en situation professionnelle

Être patient en structure hospitalière est une situation difficile à vivre qui engendre d'une part de l'inquiétude et de la crainte du diagnostic et de l'évolution de la pathologie, d'autre part un sentiment de solitude et d'isolement. De ce fait, la relation avec l'équipe médicale se trouve perturbée car la personne hospitalisée

aura tendance à se réfugier dans cette situation de détachement vis-à-vis des soignants.

Au regard de ces éléments il semble nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant - soigné. Instaurer une relation de confiance et utiliser l'humour dans la pratique des soins peut être une des clés.

Objectifs

- > 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.

1.06

Public

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

Organisé par

Forma Santé

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 25 et 26 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@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.

Modalités pédagogiques

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

1.07

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 10 et 11 juin 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contacts

Noémie Cubaud
n.cubaud@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.

Modalités pédagogiques

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

1.08

Public
IDE.

Organisé par
En interne

Durée
1 heure

Contacts
Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Mission Zéro risque [Serious game]

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 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'identito-vigilance, 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 - EIG) ;
- > éviter les erreurs de soin.

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 30 minutes.

3 niveaux de risques seront abordés :

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

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

1.09

Public

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

Organisé par

En interne

Durée

8 heures

Contacts

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38
Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

Soins sans consentement [Serious game]

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.

L'Anfh met à disposition une plateforme d'apprentissage en ligne et vous accompagne dans sa prise en main.

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 avoir ainsi une synthèse des points clés.

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

1.10

Public

Formation pluriprofessionnelle de préférence, associant médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, aides soignants, sages-femmes.

Organisé par

En cours de sélection

Durée

3 jours maximum

Contact

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

Santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire

Le plan national de santé publique « priorité prévention » et la feuille de route à trois ans de la stratégie nationale de santé sexuelle (2018-2020) ont fait de la prévention et de la promotion dans le domaine de la santé sexuelle des enjeux majeurs dans une approche populationnelle tout au long de la vie.

La Stratégie nationale de santé sexuelle (SNSS) s'inscrit en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé. Elle propose une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, qui vise à garantir à chacun une vie sexuelle autonome, satisfai-

sante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, mais aussi à éliminer les épidémies d'IST et à éradiquer l'épidémie du Sida d'ici 2030.

La feuille de route santé sexuelle inclut les actions de mise en œuvre de la stratégie nationale de santé sexuelle d'ici 2020.

Dans son premier axe (Améliorer l'information et la formation dans le domaine de la santé sexuelle), elle a inscrit « Former les professionnels de santé à la santé sexuelle dans une approche interdisciplinaire » comme action n°2.

Objectifs

- > Améliorer la connaissance des professionnels de santé, notamment de 1^{er} recours, sur les caractéristiques et les besoins spécifiques des populations cibles, notamment les cumuls d'addictions et sur les modalités de communication telles que la « brève communication » relative à la sexualité.
- > Former les professionnels sur les différents outils de la prévention diversifiée.
- > Lutter contre les inégalités sociales, les discriminations dans le champ de la santé sexuelle, les préjugés persistants et les incompréhensions liées à la diversité culturelle, sociale ou sexuelle et favoriser la parole de l'utilisateur et l'échange dans la relation avec le professionnel qui l'accueille et le suit.
- > Faire évoluer les représentations des professionnels de santé vis-à-vis de la sexualité et des outils de la santé reproductive (contraception, IVG, prévention de la fertilité).

1.11

Public

Tout personnel médical,
paramédical, social.

Organisé par

Grieps

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 22 et 23 avril 2021

28 mai 2021

Délégation régionale

Marseille

Contact

Sandrine Chevalier

s.chevalier@anf.fr

04 91 17 71 24

Précarité et rupture des parcours de soins

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

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

Objectifs

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

Programme

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

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

JOUR 1

La précarité, de quoi parlons-nous ?

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

JOUR 2

Les démarches de prise en soin des situations de précarité :

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

Travail intersession :

- > Décrire une situation de soin de l'accueil au suivi en individuel.
- > Analyser la situation selon la matrice Forces/Faiblesses/Opportunités/Menaces.

JOUR 3

Élaboration d'un parcours de soin coordonné

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

SUIVI POST FORMATION

- > Accompagnement du suivi du plan d'action.

Modalités pédagogiques

Élaboration carte mentale.
Apports théoriques
et conceptuels.
Travaux de groupe.
Analyse de données.
Lecture de tableaux cliniques.
Analyse de situations.
Exercices de simulation.
Expérimentation d'une mise en œuvre d'une démarche de soin coordonnée.

1.12

Accompagner les aidants

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Lieu et dates

18 mai 2021
10 juin 2021
Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Financement sur fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Contact

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

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée. La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre

2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

Objectifs

- > Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
- > Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

Programme**JOUR 1**

- > Qui est l'aidant ?
- > Les besoins et attentes des aidants.
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Présentation du travail d'intersession.

JOUR 2

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Les frustrations de l'aidant.
- > Les situations à risques et les signes avant-coureurs.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

Modalités pédagogiques

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement :
 - quiz de connaissances ;
 - apports didactiques ;
 - diaporama ;
 - études de cas ;
 - exercices pratiques.

1.13

Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et personnes dépendantes.

Organisé par

Pour les départements 04 et 05 : Greta Alpes Provence. Pour les départements 13 et 84 : Actemos.

Durée

31 jours

Contact

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

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 3). 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 psychogériatrie 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 éventuel 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 »).

1.14

Public

Aides-soignants,
aides médicaux
psychologiques

Organisé par

Performance

Durée

20 jours

Lieu et dates

Du 8 au 11 mars 2021
Du 29 au 31 mars 2021
Du 19 au 22 avril 2021
Du 10 au 12 mai 2021
Les 26 et 27 mai 2021
Les 10 et 11 juin 2021
Les 28 et 29 juin 2021
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

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

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

Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
 - > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
 - > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).
 - > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).
- Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (cf. rubrique « contact »).

Axe 1

Prise en charge du patient

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 et dates

Du 24 au 26 mars 2021

Du 13 au 16 avril 2021

Du 11 au 13 mai 2021

Du 15 au 18 juin 2021

Du 8 au 10 septembre 2021

Du 28 au 30 septembre 2021

Du 12 au 15 octobre 2021

Du 2 au 5 novembre 2021

2 décembre 2021

Délégation régionale
Marseille

Contact

Sandrine Chevalier

s.chevalier@anfh.fr

04 91 17 71 24

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

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.

1.16

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 et dates

Les 15 et 16 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

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

Loi sur la fin de vie : directives anticipées

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 champs d'application :

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

Approfondir ses connaissances sur la législation et les droits des patients :

le contexte juridique et historique des directives anticipées.

Analyser ses pratiques professionnelles

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

Améliorer la communication et la prise en compte des directives anticipées

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

cas du mineur, du majeur sous tutelle, démence, urgence...

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

1.17

Public

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

Organisé par
IFSO

Durée
3 jours

Lieu et dates

Les 11 et 12 mars 2021
26 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical

Contact

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

Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

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

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

les circonstances d'apparition de la douleur...

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

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

Objectifs

- > Identifier et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-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 psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.

Modalités pédagogiques

Nos principes pédagogiques mettent l'accent sur une pédagogie active et réflexive, basée tant sur l'analyse des pratiques professionnelles que sur l'acquisition/approfondissement des connaissances/compétences. Cette dynamique de formation permet de développer des réponses collectives et/ou individuelles, et d'identifier ce qui peut être transféré en situation professionnelle.

Il est demandé aux stagiaires de contribuer activement à la dynamique du groupe et de prendre part, ainsi, à une expérience « grandeur nature » de la vie d'une équipe pluriprofessionnelle visant à consolider la complémentarité au sein des équipes afin d'améliorer la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

1.18

Public

Tous professionnels
des EHPAD et USLD.

Organisé par

AFAR

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 22 et 23 mars 2021

7 avril 2021

Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est
ouverte au personnel
médical (financement
Anfh)

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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 psychosociales 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.

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).

1.19

Public

Aides-soignants,
infirmiers.

Organisé par

En interne

Durée

10 heures

Contacts

Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Troubles du comportement de la personne âgée [Serious game]

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. 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

- > 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 face à des situations où il doit apprendre à gérer et réagir face à des troubles du comportement des personnes âgées.

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 quiz d'auto-évaluation ;
- > un PDF final qui synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques » mis à disposition.

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

1.20

Public

Infirmiers diplômés
d'État ou tout
professionnel de santé
exerçant aux urgences.

Organisé par

IFSO

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 15 et 16 avril 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements

complémentaires
Cette formation est
ouverte aux personnels
médicaux (financement
Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

Gérer la violence et l'agressivité aux urgences

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement et des interventions en toute sécurité dans les services d'urgence, il importe que les agents soignants disposent de la compréhension des phénomènes d'agressivité et de

violence, ainsi que des outils théoriques et pratico-pratiques adéquats pour gérer ces situations de crises individuellement et collectivement, car ils sont souvent démunis en termes de réponses.

Objectifs

- > **Observer, décoder les signes précurseurs et manifestations** qui peuvent conduire à l'agressivité ou à la violence.
- > **Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes** propices et adaptées pour prévenir ou gérer les situations d'agressivité ou de violence.
- > **S'approprier des techniques de communication constructive et non violente** permettant de prendre du recul et de gérer l'agressivité et la violence.
- > **Identifier et expérimenter les postures physiques adaptées** dans les situations d'agressivité, de risque de violence ou de passage à l'acte.
- > Identifier les moyens, leviers, outils de prévention institutionnelle et collective.

Programme

JOUR 1

- > La genèse de l'agressivité telle que détaillée par OMS et l'HAS.
- > Les signes précurseurs, manifestations et situations à risque d'agressivité et de violence.
- > Le désamorçage et l'approche adaptée.
- > La communication verbale et non verbale.
- > La communication constructive et non violente.

JOUR 2

- > Les postures sécuritaires et les attitudes adaptées.
- > Les gestes d'auto-protection et d'hétéro protection.
- > Les étapes de l'accompagnement : prévention, intervention, et gestion de « l'après violence ».
- > Les outils, ressources et partenaires institutionnels.
- > La gestion des comportements agressifs au travers d'une relation adaptée.

Modalités pédagogiques

Des apports de connaissances contextualisés, des temps de débats, des expérimentations, des mises en situation et des simulations comportementales, des études de situations.

1.21

Public

Infirmiers diplômés d'État ou tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie.

Organisé par

Practis Formation

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 20 et 21 mai 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements

complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Les malades accueillis en psychiatrie peuvent, plus que d'autres, présenter des pathologies susceptibles de générer des actes violents voire des mises en danger du personnel infirmier.

Le sentiment d'insécurité est incompatible avec une prise en charge de qualité.

Un savoir-faire pour faire front aux menaces physiques est nécessaire.

C'est l'objet de cette formation que d'aider les personnels des services de santé mentale les plus exposés aux risques de violence physique à la prévenir, par un comportement et une communication adaptés aux différentes situations, à en reconnaître les signes avant-coureurs, à prévenir les situations à risque, et si nécessaire, à y faire face...

Objectifs

- > Identifier et analyser les différents types de violence en milieu hospitalier.
- > Identifier l'impact de ces violences sur les personnels exposés.
- > Analyser les mécanismes de l'agressivité.
- > Savoir désamorcer une situation de conflit (identifier les signes avant-coureurs, les principaux comportements à adopter...).
- > Identifier les conduites à tenir et les techniques pour faire face à des personnes menaçantes.
- > Acquérir quelques techniques de gestion du stress.

Programme

JOUR 1

Compréhension et prévention des situations conflictuelles

- > Les différents types de violence en milieu hospitalier.
- > Contexte et différentes causes de la violence hospitalière.
- > Liens entre contexte de travail, comportement et qualité de la relation soignant-soigné.
- > Impact des situations de violence sur les personnels exposés.
- > Analyse des mécanismes de l'agressivité.
- > Modalités de protection juridique et administrative du personnel.

JOUR 2

Risques spécifiques en psychiatrie - Désamorcer les conflits

- > Dangereusité et facteurs de risques spécifiques à la psychiatrie.
- > Désamorcer une situation qui dégénère par un discours et un comportement adaptés.
- > Quelques techniques d'apaisement des tensions agressives.
- > Principaux comportements à éviter.
- > Les différents signes avant-coureurs de passage à l'acte violent.
- > Conduites à tenir face aux personnes menaçantes.
- > Quelques techniques de gestion du stress.
- > Évaluation de la formation.

Modalités pédagogiques

Méthodes d'analyse des représentations, études de cas concrets, mises en situations, entraînement sur des situations vécues, apports théoriques, remise d'une documentation.

1.22

Public

Infirmiers diplômés d'État travaillant au sein des établissements accueillant des personnes âgées ou tout professionnel de santé exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées.

Organisé par

Ideage Formation

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 19 et 20 avril 2021
Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

L'agressivité et la violence font partie des troubles du comportement les plus fréquents chez la personne âgée. Afin d'être en mesure de faire face à celles-ci, il est primordial de comprendre leurs mécanismes d'apparition et d'identifier les causes possibles. La mauvaise gestion de ce trouble du comportement peut avoir des conséquences lourdes à la fois sur la qualité des soins proposés, mais aussi

sur la qualité de vie au travail et par conséquent sur l'état de santé psychologique et physique des soignants.

Ce module de formation permettra aux participants de développer une démarche d'analyse et de compréhension de l'agressivité et de la violence chez la personne âgée et d'adopter une attitude relationnelle et des stratégies collectives adaptées.

Objectifs

- > Comprendre le phénomène d'agressivité et de violence chez la personne âgée.
- > Identifier les facteurs d'apparition et d'installation de comportements agressifs et violents chez la personne âgée.
- > Savoir réagir de manière adaptée à l'agressivité et la violence d'une personne âgée.
- > Mettre en œuvre une procédure claire et adaptée pour limiter et prévenir le risque d'agressivité et de violence chez la personne âgée.

Programme**JOUR 1****> La compréhension des notions d'agressivité et de violence**

Définition des différentes formes d'agressivité, de violence. Explication du phénomène de « crise agressive ». Distinction et présentation des notions de conflit et de tension.

> L'identification des facteurs d'apparition et d'installation des comportements agressifs et violents chez la personne âgée

Explication des mécanismes d'agressivité et de violence chez la personne âgée, les causes physiologiques/biologiques, étude de la présence d'une démence ou trouble psychiatrique, étude des causes psychologiques et sociales, impact d'une approche relationnelle inadaptée de la part des agents.

JOUR 2**> Les éléments-clés de gestion d'une situation d'agressivité et de violence d'une personnes âgée.****> L'approche relationnelle à favoriser lors d'une situation d'agressivité et de violence.****> La procédure de prise en charge de l'agressivité et de la violence.****> La prévention et la gestion du stress généré par l'agressivité et la violence de la personnes âgée.****Modalités pédagogiques**

Analyse des pratiques professionnelles, exposé participatif, analyse de séquences vidéos, mise en situation sous la forme de jeux de rôle, brainstorming, questionnaire collectif, étude de cas...

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 financière des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation territoriale.

WWW.ANFH.FR

2.

Stratégie et organisation



2.01

Public

Filières soignante et éducative, administrative, médico-technique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction publique hospitalière, membres des instances d'établissement. Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contacts
GHT 83-84 :
Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33
GHT 13-05 :
Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28
GHT 04-06 :
Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

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, leurs contenus et enjeux.

Objectifs

- > Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu 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 ?

Modalités pédagogiques

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

2.02

Public

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

Organisé par

Infor Santé

Durée

3 jours

Contacts

GHT 83-84:
Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33
GHT 13-05:
Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28
GHT 04-06:
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé

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, nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation 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. Alors, « la clinique au centre », dans une vision transversale, renouvelée, passionnante, du soin ?

Objectifs

> Disposer du bagage théorique et méthodologique 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 ses actions au niveau de son environnement propre (« logique projet »).

Programme

Prérequis : connaissance du projet médical et du projet de soins recommandée.

JOUR 1

> Définition et les critères-qualité du parcours (de vie, de santé, de soin).
> Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du chemin clinique.
> Principes et modalités ajustées de structuration d'un parcours de soin.

> Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT.
> Repérer les éléments constitutifs d'un PPS et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

JOUR 2

> Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT.
> Prise en charge graduée et structuration du PSP (Plan de soins personnalisé).
> Méthodologie pour compléter les filières.
> Communication et système d'information au sein d'un GHT.
> Ressources rares à partager.
> Télémédecine.
> Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière.
> Organisation de programmes : ex. l'ETP.
> Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie).

JOUR 3

> Travail sur modélisation et optimisation des parcours.
> Renforcements méthodologiques sur les points utiles.
> Focus sur la gouvernance clinique : indicateurs de filière et pilotage.

Modalités pédagogiques

Formation conçue sur le mode « serious game » à partir d'un cas « fil rouge » sur les 3 jours (le cas de Mme Lucie). Cette approche permettra la modélisation de la démarche : diagnostic des défaillances, choix des scénarios d'action pertinents, opérationnalisation avec outils ad hoc, mesure des effets et pilotage.
Formation très concrète : ex. en J2, avec ateliers de « fabrication » à partir des 10 focus thématiques.

2.03

Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité.

Organisé par

LBDA

Durée

1 jour

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Les nouveautés de la certification HAS V2020

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

Objectifs

- > Prendre connaissance des perspectives (attendus, enjeux, évolutions) liées à la certification V2020.
- > Découvrir les méthodes d'évaluation : indicateurs, patients traceurs, parcours traceurs, traceurs ciblés, évaluations de thématiques.
- > Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.

Programme

1. Vers la V2020

- > Le cadre général de la V2020.
- > La composition et l'articulation du référentiel.
- > La présentation des critères impératifs.
- > Les modalités de visite de certification et le calendrier.

2. La démarche méthodologique et les attendus

- > La place de la méthodologie « traceur » dans la certification et le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
- > Quelle méthode utilisée, quand et pourquoi ?
- > Les modalités de réalisation.
- > Comment définir un plan d'action et un plan de communication.

3. La médicalisation de la certification

- > Le travail en équipe.
- > La pertinence des soins et des résultats.
- > L'implication et la participation du patient.

4. Les attendus qualité : adapter et animer la démarche

- > Le pilotage de la démarche qualité – gestion des risques.
- > Les filières et parcours patients.
- > Le système d'information et documentaire de la V2020.
- > La conception du rétro-planning.
- > La définition d'un plan de communication motivant.

Modalités pédagogiques

Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentation, vidéo, jeu de rôle.

2.04

Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité.

Organisé par

LBDA

Durée

2 jours

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Le compte qualité dans la certification HAS V2020

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

Appréhender le nouveau compte qualité de la certification V2020.

Objectifs

- > Appréhender le contenu du compte qualité version V2020 : Calista.
- > Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne appropriation et utilisation.
- > Définir une stratégie de pilotage, de mise en œuvre et de suivi du compte qualité.

Programme**1. Le nouveau compte qualité**

- > Les principes.
- > La présentation de l'outil et du système d'information.

2. Les données minima d'entrée à partager

- > Les données communes : IQSS, PMSI.
- > Les données établissements : résultats audits, évaluations de pratiques.

3. L'analyse et le suivi

- > Comment choisir les données, et les analyser ?
- > Comment suivre les données et les évaluer ?
- > Comment lier avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.) ?

4. Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?

- > L'évaluation interne : par qui ? Pour qui ?
- > Les niveaux d'exigence retenus par la HAS pour chacun des critères.
- > Quelle méthode pour évaluer quoi ?
- > L'analyse des résultats et la mise en perspective.
- > La mise en place d'un programme d'action et d'indicateurs de suivi.

5. Les modalités de renseignement du compte qualité

- > Par qui ?
- > L'impact du groupement ?
- > Quand ?
- > À quelle fréquence ?

6. Définir une stratégie de pilotage et de communication

- > Qui est-ce qui pilote et comment ?
- > Comment communiquer ?
- > Quel suivi, investissements et retours attendus du déploiement de l'outil ?

Modalités pédagogiques

Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas.

2.05

Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité.

Organisé par

LBDA

Durée

2 jours

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement; acquérir la méthode du traceur.

Objectifs

- > Appréhender la place des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour leur mise en place.
- > Définir la stratégie de déploiement de la méthode en établissement.

Programme

1. La place de la méthodologie « traceur » dans la certification V2020

- > Le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
- > Différencier les méthodes d'évaluation et les méthodes de description des parcours (chemin clinique, plan de soins...).
- > Quelle méthode d'évaluation utilisée, quand et pourquoi?

2. Valoriser les résultats dans le compte qualité.

3. Les modalités de réalisation

- > Comment organiser concrètement une évaluation « traceur » au sein de l'établissement, au sein des services?
- > La préparation de l'évaluation.
- > La réalisation de l'évaluation.
- > Comment analyser les non-conformités et les écarts lors des investigations.
- > Comment tracer les résultats des évaluations?
- > Comment définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre et les indicateurs de résultats de la réalisation du processus au cours de la prise en charge?
- > Comment mesurer l'impact sur la sécurité des soins et la satisfaction du patient?

4. Faire adhérer les acteurs et les mobiliser

- > Définir une feuille de route commune.
- > Définir un rétroplanning des évaluations.
- > Définir un plan de communication motivant.

5. Établir des bilans annuels de service, de pôle, d'établissement.

6. Valoriser les démarches initiées et proposer une dynamique d'équipe.

Modalités pédagogiques

Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentation, vidéo, jeu de rôle.

2.06

Public

Tout professionnel participant à la préparation de la V2020 dans son établissement ou son GHT.

Organisé par
CNEH

Durée
1 jour

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Les nouveautés de la certification HAS V2020

Le lancement de la certification HAS V2020! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de

santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

- > Identifier les nouveautés du référentiel de la certification V2020.
- > Connaître les nouvelles modalités.
- > Appréhender l'impact sur la politique qualité gestion des risques tout en l'incluant dans une démarche continue d'amélioration.
- > Mettre en œuvre les changements de pratiques.

Programme**Identifier les nouveautés de la certification V2020**

- > Le rétroplanning proposé par la HAS, depuis l'inscription de l'établissement dans la démarche jusqu'au rapport de certification.
- > Les données d'entrée servant de base à l'identification du profil de l'établissement.
- > La structuration du compte qualité.

Présenter le référentiel de certification de la HAS V2020 et les outils associés

- > La structuration du manuel de certification HAS V2020.
- > Les différents niveaux des critères : standards, avancés, prioritaires.
- > Les critères, les éléments d'investigation.

Connaître les modalités de visite dans le cadre de la certification V2020

- > Patients traceurs.
- > Parcours traceurs.
- > Traceurs ciblés, les observations.
- > Les évaluations thématiques.

Définir sa feuille de route et mettre en œuvre les changements de pratiques.**Modalités pédagogiques**

Vidéo CNEH (Powtoon), cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), échanges et discussion autour d'outils, de conseils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.07

Public

Directeurs et responsables qualité gestion des risques, assistants qualité, professionnels impliqués dans la démarche qualité.

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Le compte qualité dans la certification HAS V2020

Le lancement de la certification HAS V2020 ! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de

santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

- > Identifier les nouveautés du compte qualité de la certification V2020.
- > Appréhender le contenu du compte qualité.
- > Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.
- > Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité.
- > Mettre en œuvre une évaluation interne et son suivi.

Programme**JOUR 1****Appréhender le contenu du compte qualité HAS V2020**

- > Le compte qualité : sa place dans la démarche de certification HAS et la présentation de l'outil.
- > Les données de profiling, leurs utilisations.
- > Les données pré-analytiques, leurs impacts au niveau de la démarche qualité de l'établissement et pour la visite des experts-visiteurs HAS.

Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?

La méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.

JOUR 2**Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité**

- > Les modalités de renseignement du compte qualité :
 - Par qui ?
 - Les groupes de travail en lien.
- > L'impact du groupement (GHT, privé) ?
- > Le rétroplanning.
- > Le lien avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.).

Assurer le suivi du compte qualité

Modalités pédagogiques
Cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), ateliers de travail (renseignement d'un compte qualité), échanges et discussions autour d'outils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son propre positionnement.

2.08

Public

Personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, directeurs et responsables qualité et gestion des risques, tout professionnel impliqué dans la démarche qualité.

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Contact

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

Lieu

Délégation régionale
Marseille

Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

Le lancement de la certification HAS V2020! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Simplifiée et au cœur des pratiques terrain, les résultats de la certification impactent significativement le financement des établissements de

santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années. Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés.

Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

Objectifs

- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en place du parcours traceur.
- > Appréhender la place du patient et des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > Comprendre les liens entre la méthode du patient/ parcours traceur et les autres outils de la certification HAS.
- > Comprendre les liens avec l'évaluation interne et le compte qualité.
- > Se préparer aux modalités de visite.

Programme**JOUR 1**

Appréhender les méthodes des traceurs : patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé et évaluation thématique

- > Définitions, enjeux, objectifs.
- > Le patient traceur.
- > Le patient traceur.
- > Le parcours traceur.
- > Le traceur ciblé.
- > Les évaluations thématiques.
- > Place des méthodes traceurs au niveau de la démarche qualité et au niveau de la certification HAS V2020.

Réaliser un « patient traceur » : qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les règles à respecter.
- > Les facteurs de réussite.
- > Les outils à disposition.

JOUR 2

Réaliser un « parcours traceur » : qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les facteurs-clés de réussite.
- > Les outils à disposition.

Se préparer aux autres modalités de visite

- > Les traceurs ciblés.
- > Les évaluations thématiques.

Formaliser un plan d'actions pré-certification afin d'intégrer les méthodes des traceurs (patients et parcours traceurs, traceurs ciblés) auprès des équipes.

Modalités pédagogiques

Vidéo CNEH (Powtoon) : vidéos explicatives du patient traceur et du parcours traceur, du traceur ciblé et d'une évaluation thématique, permettant de présenter les méthodes.

Cas pratiques (réalisation d'un patient traceur, réalisation d'un parcours traceur), ateliers de travail (adaptation de grilles parcours traceur, élaboration de sa feuille de route de préparation de la visite de certification). Jeux de rôle (patient traceur, parcours traceur). Échanges et discussions autour d'outils, de conseils. Réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

2.09

Public

Professionnels de santé, ingénieurs formation, intervenants qualité et G.D.R. en charge de la construction des programmes de DPC.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

3 jours

Lieu et dates

Du 27 au 29 janvier 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

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

Comment construire un parcours de DPC ?

Les professionnels de santé sont soumis à une obligation de Développement professionnel continu et doivent satisfaire à un parcours de DPC tous les 3 ans. Les intervenants et concepteurs d'actions de formation, d'EPP ou de GDR internes aux établissements de santé peuvent valoriser les actions préexistantes en les reconfigurant conformément aux exigences

qualité spécifiques aux actions de DPC.

Cette formation-action permettra l'acquisition par ces acteurs d'une méthode pour concevoir ces actions contribuant au respect de la cohérence pédagogique ainsi que pour déposer ces actions à la publication et l'évaluation par l'ANDPC.

Objectifs

- > Comprendre le cadre du dispositif de DPC et ses enjeux.
- > Maîtriser l'architecture des parcours DPC médicaux et non médicaux.
- > Articuler le plan de DPC avec les projets institutionnels et les recommandations de parcours.
- > Valoriser les actions internes dans le cadre de parcours de DPC et assurer le suivi et la traçabilité.
- > Comprendre les exigences qualité des actions de DPC.
- > S'approprier la méthode de conception d'actions de DPC.
- > Présenter des actions de DPC à la publication et à l'évaluation par l'ANDPC.
- > Comprendre les différents niveaux de contrôle des actions.

Programme**JOUR 1**

- > Rappel des fondamentaux sur le DPC : cadre juridique et enjeux.
- > L'architecture des parcours de DPC : types d'actions, articulation, recommandations de parcours.
- > S'approprier les orientations pluriannuelles de DPC et mise en cohérence avec les projets institutionnels.
- > Valorisation des actions internes existantes en actions et parcours DPC.

JOUR 2

- > Conception d'actions DPC dans le respect des exigences qualité.
- > S'approprier les fiches de cadrage.
- > Assurer la cohérence pédagogique et élaborer un déroulé pédagogique des actions de formation continue.
- > Sélectionner la méthode HAS la plus adaptée à l'objectif visé.
- > S'appuyer sur des données scientifiquement validées.
- > Élaborer des supports pédagogiques, reflets de la qualité scientifique et pédagogique.
- > Définir un dispositif d'évaluation des 4 niveaux d'impacts.

- > Choisir des concepteurs et intervenants qualifiés.
- > Identifier les spécificités de conception des actions de DPC de type EPP. ou GDR.

JOUR 3

- > Déposer ou reconduire une action sur le site de l'ANDPC : les points de vigilance et conseils.
- > Les contrôles de l'ANDPC : celui de conformité, celui scientifique et pédagogique et le contrôle a posteriori sur signalement.

Modalités pédagogiques

- > *Apports théoriques et méthodologiques.*
- > *Brainstorming.*
- > *Démonstration de conception d'une action DPC de type FC.*
- > *Travaux en sous-groupes de conception d'actions de FC/EPP/GDR.*
- > *Partage et retour d'expérience sur la conception et sur le dépôt d'actions de DPC.*
- > *Jeu pédagogique d'évaluation et d'ancrage des acquis.*
- > *Plan d'actions pour la poursuite de la conception d'action.*

2.10

Public

Agents administratifs
des services finances
comptabilité.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Lieu et dates

Les 15 et 16 juin 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33

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.
- > La T2A en pratique : recueil de l'information nécessaire, travail du DIM, déclaration d'activité et remboursement + contrôles par la Sécurité sociale.
- > La notion de GHS, de dotation : comprendre les principales sources de financement des établissements de santé.
- > La bonne utilisation des dotations : l'adaptation des moyens à l'activité.

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.

Modalités pédagogiques

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

2.11

Organisé par
SPH Conseil

Durée
2 jours

Lieu et dates
Les 16 et 17 février 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires
Cette formation est ouverte au personnel médical = Public
Financement sur fonds mutualisés nationaux pour les médecins

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 adverbess SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalemment, 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 « précope » 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.

Modalités pédagogiques

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

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

25 jours

Lieu et dates

Du 13 janvier au 18 juin 2021
Montpellier

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

Diplôme universitaire « Management du développement durable en santé »

Dans un contexte de sensibilisation croissante des acteurs de la santé à leur rôle environnemental, social et sociétal et d'une formalisation théorique progressivement plus approfondie de celui-ci, ce DU Management du développe-

ment durable en santé vise à transmettre les savoirs constitués en la matière auprès du public des responsables hospitaliers et des entreprises qui interviennent dans les secteurs sanitaire et médico-social.

Objectifs

- > Comprendre ce qu'est le développement durable en santé et ses enjeux.
- > Pouvoir l'expliquer en interne dans leur 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'enseignements 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 à l'oral d'un mémoire.

Prise en charge

- > L'Anfh prend en charge les frais d'enseignement et de déplacement.

2.13

Réduire le gaspillage alimentaire

Public

Directeurs
Responsables cuisine
Chefs de services
Cadres
Chefs d'équipes

Organisé par

Action RSE / Framheim

Durée

2 jours

Lieu et dates**Groupe 1**

Les 21 et 22 janvier 2021

Délégation régionale

Marseille

Groupe 2

Les 8 et 9 février 2021

Délégation régionale

Marseille

Renseignements**complémentaires**

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Cette formation est destinée aux professionnels exerçant en établissement de la Fonction publique hospitalière souhaitant s'inscrire dans une démarche éco-responsable et intégrer des actions en faveur de la réduction du gaspillage alimentaire.

Objectifs

- > Sensibiliser les services sur un projet commun.
- > Transformer les enjeux en opportunités.
- > Se mettre en conformité avec la réglementation.
- > Développer une démarche RSO.
- > Communiquer, sensibiliser et impliquer l'ensemble des parties prenantes.
- > Identifier et quantifier des éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- > Repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Élaborer les pistes d'actions et produire des outils.
- > Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possibles.

Programme**JOUR 1**

- Sensibilisation aux enjeux de la prévention des déchets (alimentaires, contenants et emballages).
- > Définition du concept de gaspillage alimentaire.
 - > Diversité des enjeux et répercussions du gaspillage.
 - > Évolution de la politique publique et de la réglementation.
 - > État des lieux des démarches d'écoresponsabilité engagées.
 - > Communiquer en interne, sensibiliser et impliquer sur la thématique gaspillage alimentaire.
 - > Restitution et exploitation de résultats.

JOUR 2

- Réduire la production de déchets alimentaires.
- > Identifier et quantifier les éléments et paramètres entrant en jeu.
 - > Savoir repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
 - > Construire un plan d'actions efficaces par sources de gaspillage.
 - > Mise en œuvre d'un dispositif de dons des surplus.
 - > Quelles économies pour quelles améliorations?
 - > Pourquoi et comment valoriser sur le territoire la démarche de progrès en termes de RSO de l'établissement?

2.14

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 et dates

12 mars 2021

Délégation régionale
Marseille

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Faire des économies d'énergie dans les établissements de santé

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 effet 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 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.

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...).

2.15

Public

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 et dates
15 avril 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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'échec 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'amélioration d'éco-conception.
- > Stratégie de communication.

Modalités pédagogiques

Études de cas, cas pratiques, travaux de groupe.

2.16

Public

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

Organisé par

Inddigo

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 20 et 21 mai 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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.

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.

2.17

Public

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

Organisé par
CNEH**Durée**
1 jour**Lieu et dates**
7 avril 2021
Délégation régionale
Marseille**Contact**
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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).

2.18

Public

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

Organisé par
CNEH

Durée
1 jour

Lieu et dates
11 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact
Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

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'émissions 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'émissions de gaz à effet de serre dans son établissement

- > Les sources et/ou les flux d'émissions.
- > 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.

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).

2.19

Public

Médecins, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers.

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 8 et 9 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

**Renseignements
complémentaires**

Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

Contact

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

Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

La mise en place des groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements. Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système

de santé et l'institution hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

Objectifs

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

Programme**JOUR 1****Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux**

- > La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local.
- > La structuration des territoires.
- > La définition des niveaux de soins.
- > La problématique des coopérations public/privé.
- > L'exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT.
- > La responsabilité populationnelle.

JOUR 2**Gouvernance hospitalière et GHT**

- > La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle et du chef de pôle dans l'organisation hospitalière.
- > Le rôle des chefs de service.
- > Le financement des hôpitaux.
- > La mise en place des GHT : les fondamentaux.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soin et parcours patients.
- > Les impacts pour les médecins hospitaliers.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissement.

2.20

Public

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

Organisé par

BGE CRP Consulting

Durée

3 jours

Lieu et dates

Du 31 mars
au 2 avril 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anf.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.

Programme**JOUR 1****Le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre**

- > Les évolutions de la doctrine de la HAS.
- > Les évaluations de pratiques professionnelles.
- > Les indicateurs.
- > Les nouveautés.

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 notions de sécurité et qualité.
- > Les processus à risques.
- > 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'analyses 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 directeur.
- > 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.

2.21

Public

Praticiens hospitaliers,
encadrants, personnel
de direction.

Organisé par

Wavestone

Durée

2 jours

Contact

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

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Actuellement en plein essor, l'intelligence artificielle devient un incontournable dans le secteur de la santé. Elle est un réel levier pour l'amélioration des processus métiers, quels que soient les domaines d'application. Cette évolution s'accélère et a un réel impact autant sur les métiers que sur les organisations.

Afin de s'inscrire dans cette dynamique, pour sensibiliser le personnel hospitalier aux nouvelles technologies et pour anticiper les transformations, l'Anfh souhaite lancer un programme de formation à l'intelligence artificielle en santé.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'intelligence artificielle en santé.
- > Appréhender les différents domaines d'application et les futures évolutions.
- > Identifier les impacts sur les métiers et les organisations.
- > Comprendre le modèle économique et les modes de financement.

Programme**JOUR 1****Enjeux de l'IA en santé**

- > Introduction à l'IA.
- > Introduction au Machine Learning.
- > Objectifs, enjeux et limites de l'IA dans la santé.

Les différents domaines d'application et les futures évolutions

- > Exemples de cas d'usage de l'IA.
- > Présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

JOUR 2**Les impacts sur les métiers et les organisations**

- > Hôpital de demain et impacts métiers.
- > Les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations.
- > Comment anticiper au mieux les changements induits par l'IA ?

Le modèle économique et les modes de financement

- > Déroulé d'un projet IA.
- > Les outils utilisés pour les projets IA et leurs modèles économiques.
- > Stratégie de Make or Buy.
- > Les modes de financement.

Modalités pédagogiques

*Support de la formation remis à chaque apprenant. Prise en compte des éléments de contexte, notamment du parcours et du profil des apprenants.**

Équilibre entre exposé théorique des règles et cas pratiques via des réflexions participatives.

Effectifs limités afin de favoriser la participation et l'apprentissage.

Évaluation en fin de séance des participants et questionnaires de satisfaction.

2.22

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

Contact

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

Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes [blended learning]

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 :

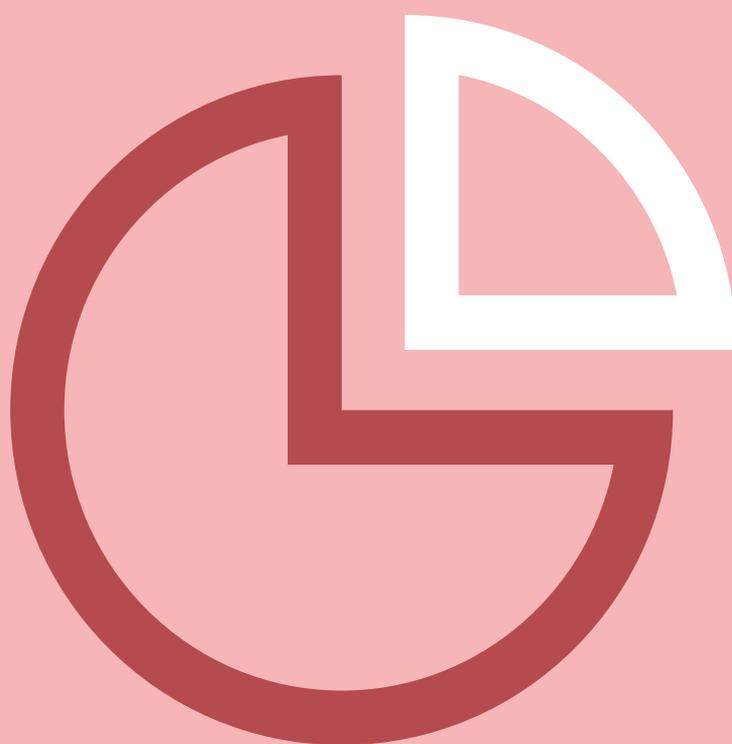
- > 10 heures de formation à distance ;
- > 1h30 en classes virtuelles ;
- > 7 heures de formation en présentiel.

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 : <https://www.youtube.com/watch?v=xi-NV6kJCfE>

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

3.

Management



3.01

Public

Personnel
d'encadrement.

Organisé par

En interne

Contacts

Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28
Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

Série H : tout sur le handicap [Serious game]

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

Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle en matière de :

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

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

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

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

Objectifs

> Comprendre la notion de situation de handicap.

> Appréhender la diversité des handicaps.

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

> Connaître le rôle des acteurs internes et externes.

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

> Adapter son comportement selon les situations rencontrées.

3.02

Public

Les responsables et/ou chargés RH.

Organisé par

Clitica

Durée

1 jour + 3h à distance

Lieu et dates

12 janvier 2021

Délégation régionale

Marseille

9 mars 2021

Session à distance

de 3 heures.

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov

d.ostrov@anfh.fr

04 91 17 71 33

Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement

Le télétravail est un mode d'organisation de plus en plus utilisé dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de l'environnement de travail, d'évolution des méthodes d'encadrement et d'évaluation ou de

continuité des activités. Cette formation vise à co-construire un projet de télétravail dans un établissement hospitalier, de connaître le cadre juridique, de déployer une conduite de projet sur des étapes méthodologiques claires et documentées et de réfléchir aux questions de réorganisation des outils et des services.

Objectifs

- > **Connaître le contexte de déploiement du télétravail** et les derniers textes parus (loi de 2012, décrets de février 2016 et de mai 2020).
- > **Appréhender les enjeux spécifiques** pour le secteur hospitalier.
- > Définir les **principales modalités de déploiement**.
- > Réfléchir aux **questions de réorganisation** des services.
- > **Aborder les questions de sécurité informatique** et de protection des données en télétravail.
- > Constituer, en fin de formation, **un projet abouti avec des documents contractuels collectifs et individuels**.

Programme

JOUR 1

(En présentiel, 7 heures)

- > Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH. Loi de 2012/Décrets de 2016 et de 2020.
- > Présenter les 6 étapes méthodologiques de déploiement du télétravail dans un établissement. Décision/Préparation/sélection/expérimentation/évaluation/extension.
- > Définir le cadre et les objectifs de votre projet.
- > Définir l'environnement technique du télétravailleur – informatique et téléphonie.
- > Définir les modalités détaillées du télétravail. Modalités détaillées de déploiement (éligibilité/formules de jours fixes ou variables/horaires/lieu de télétravail ...).
- > Planifier et budgétiser votre projet. Co-construction d'un planning et d'un budget associés.
- > Définir les modalités d'évaluation. Fournir les outils de l'évaluation de l'encadrant et du salarié.

- > Préparer les documents contractuels. Accord ou charte et convention individuelle.
- > Réaliser la synthèse et la grille projet pour validation par la direction. Grille de projet.

En intersession sur une période de deux à trois mois :

- > **faire valider la grille projet par la direction ;**
- > **préparer les documents qui seront présentés en instances ;**
- > **valider le planning et le budget.**

JOUR 2

(À distance – 3 heures)

- > Travailler sur les documents construits en intersession.
- > Valider ces documents pour un passage en instances.
- > Session de questions réponses sur la suite de votre projet.

Modalités pédagogiques

Atelier de co-construction collective, co-rédaction des documents contractuels à partir de trames fournies, validation du projet, préparation des livrables.

3.03

Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service

Public

Encadrants (chefs de service, chefs de pôle, cadres de santé, directeurs).

Organisé par

Citica

Durée

1 jour

Lieu et dates

8 avril 2021

Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

Le télétravail est un mode d'organisation de plus en plus utilisé dans les établissements du secteur hospitalier. Il permet de travailler sur des problématiques transversales de qualité de vie au travail mais aussi de modernisation de l'environnement de travail, d'évolution des

méthodes d'encadrement et d'évaluation ou de continuité des activités. Cette formation vise à former les encadrants à préparer le passage de leur service au télétravail, à connaître les règles de management d'équipes distantes et de savoir évaluer ce mode d'organisation du travail.

Objectifs

- > Connaître **le contexte de déploiement du télétravail** et les derniers textes parus (loi de 2012, décrets de 2016 et de 2020).
- > **Appréhender les enjeux spécifiques** pour le secteur hospitalier.
- > Identifier les **freins** et les **leviers**.
- > Définir **les principales modalités de passage au télétravail** du service.
- > Connaître **les règles du management et du pilotage** d'équipes distantes et d'équipes mixtes.
- > Savoir **évaluer l'impact du télétravail** sur le fonctionnement du service.
- > Connaître **les outils du travail à distance**.

Programme**> Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH**

ANI de 2005/Loi de 2012/
Décrets de 2016 et de 2020.

Les évolutions du cadre juridique que doit connaître un encadrant de service.

Comment appréhender le déploiement du télétravail dans un service.

> Préparer le passage du service en télétravail

Pourquoi déployer le télétravail ? Les enjeux pour un service. Anticiper les questions/Repérer les points d'alerte/Revoir l'organisation.

> Connaître les 10 règles du management du télétravail

Les règles qu'un encadrant doit connaître pour bien organiser son service en télétravail.

Les questions de sécurité et de protection des données. Partie accompagnée de nombreux témoignages de terrain.

> Définir l'environnement technique du télétravailleur

Informatique et téléphonie. Présentation d'un environnement technique adapté au télétravail. Comment faire évoluer les outils au sein de son établissement.

> Évaluer le télétravail

Savoir évaluer le télétravail dans un service avec proposition de méthode pour le télétravailleur et pour l'encadrant. Fourniture de documents d'appui notamment de grilles d'évaluation ou d'auto-évaluation du télétravail.

> Témoignages sur le secteur hospitalier

Présentation de retours d'expériences d'établissements hospitaliers qui ont déployé le télétravail. Comment les projets ont été déployés ? Quels en sont les résultats ?

Modalités pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et de sessions de réflexion collective ou individuelle, mise à disposition d'une documentation d'appui méthodologique sur toutes les phases de déploiement ; quizz et éléments de test.

3.04

Public

Professionnels médicaux.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 10 et 11 juin 2021

Délégation régionale

Marseille

Contact

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

04 91 17 71 28

Vie professionnelle en équipe hospitalière - Personnel médical

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

Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils managériaux pour **communi-**

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

Tels sont les objectifs principaux de cette formation.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

MATIN : la dynamique d'une équipe hospitalière.
APRÈS-MIDI : stimulation de la motivation individuelle et collective.

JOUR 2

MATIN : mobilisation autour du projet de service.
APRÈS-MIDI : gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe.

Modalités pédagogiques

- > Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama.
- > Tests (positionnement & autodiagnostic).
- > Technique post-it.
- > Études de cas notamment à partir de documents vidéos.
- > Exercices de communication en binôme ou trinôme.
- > Partage de pratiques.
- > Fiche de mémorisation.
- > Élaboration d'une carte conceptuelle.

3.05

Public

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

Organisé par

Cèdre Santé Évolution

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 8 et 9 février 2021

2 mars 2021

Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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.

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.*

3.06

Public

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

Organisé par

Axxis Formation Santé

Durée

2 jours

Lieu et dates

12 avril 2021

28 mai 2021

Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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 rassembler.
- > Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins.

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

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

Intersession avec plan d'action personnalisé + suivi hotline du consultant formateur.

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...).
- > Réponses et conseils face aux situations vécues.

Posture en faveur du développement de la QVT

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

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.

3.07

Public

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

Organisé par

Axxis Formation Santé

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 17 et 18 mai 2021
25 juin 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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.

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

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

Intersession avec plan d'action hotline du consultant-formateur pour le suivi et l'accompagnement.

JOUR 3

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

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

Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- > Déterminants de la QVT.
- > Indicateurs-clés de mesure et de suivi.

Modalités pédagogiques

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

3.08

Public

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

Organisé par

En interne

Durée

1 heure

Contacts

Jenna Saychanh
j.saychanh@anh.fr
04 91 17 71 28
Noémie Cubaud
n.cubaud@anh.fr
04 91 17 71 38

Qualité de vie au travail [Serious game]

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 : <https://www.youtube.com/watch?v=VYj9CIQIX8s>

3.09

Public

Personnel 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 et dates

8 septembre 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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'appropriier 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.

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.

3.10

Public

Personnel médical, tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

1 jour

Lieu et dates

7 septembre 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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.

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 ».

3.11

Devenir formateur PRAP2S

Public

Formateurs et personnels d'établissement.

Organisé par

Compétences Prévention

Durée

12 jours

Lieu et dates

1^{er} avril 2021

Piloter et manager une démarche de prévention

> Module 1

Du 14 au

17 septembre 2021

> Module 2

Du 12 au 15 octobre 2021

> Module 3

Du 16 au 19 novembre 2021

Contact

Dominique Ostrov

d.ostrov@anhf.fr

04 91 17 71 33

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 maintenances 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.

Modalités pédagogiques

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

3.12

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 8 et 9 avril 2021

14 mai 2021

Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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.

Modalités pédagogiques

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

3.13

Public

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

Organisé par

SPH COonseil ou
Dr Laurent Giraud

Durée

3 jours

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contacts

GHT 83-84 :
Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33
GHT 13-05 :
Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28
GHT 04-06 :
Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

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 :**Déroulement**

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

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

3.14

Public

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

Organisé par

EMS Santé

Durée

2 jours

Lieu et dates

Groupe 1

Les 2 et 3 février 2021
Délégation régionale
Marseille

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.

La multiplicité des sollicitations (tutelles, ARS, ministère, HAS, financeur, etc.) induit une prolifération de projets à initier, à suivre, à conclure et à mettre en œuvre. 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

Analyse des pratiques professionnelles des participants

- > Se positionner en tant que manager-cadre dans les stratégies de changement et faire adhérer son équipe.
- > Introduction à la gestion de projet.
- > Management et stratégie de changement, principes et enjeux de la mise en œuvre.
- > Les prérequis.
- > La démarche projet s'inscrit dans un contexte institutionnel favorable.

Comprendre les enjeux du management de projet

- > La bonne approche.
- > Les bons outils.
- > Les étapes du projet (introduction).
- > La préparation du projet.

JOUR 2

S'approprier les bases méthodologiques du management de projet

- > Savoir utiliser les bons outils.
- > Savoir mobiliser et motiver son équipe.
- > La préparation du projet (suite).
- > La mise en œuvre du projet.
- > Le bilan du projet.

S'exercer, maîtriser les méthodes et outils

- > S'évaluer pour s'améliorer.
- > Spécificité de certains projets hospitaliers.
- > Mise en application des bonnes pratiques du management de projet et de mise en œuvre du changement ».
- > Le déroulement d'un projet.
- > Cas pratique.

Modalités pédagogiques

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

3.15

Public
Médecins.

Organisé par
Grieps

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

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

Construire un projet en équipe [Personnel médical]

Experts dans leur domaine, les médecins témoignent cependant d'un manque certain en matière de management. Pourtant, en tant qu'acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT, les médecins doivent savoir élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe. Il est donc essentiel pour eux d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Les fondamentaux du management de projet

- > Les concepts et approches clés de la démarche projet.
- > Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet.
- > Le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains).
- > Le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur.
- > L'étude des impacts (gains et pertes).
- > L'adaptation des outils au contexte.
- > La fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents.
- > La gestion d'équipe au service du projet.

JOUR 2

Le pilotage de la démarche projet

- > Le rôle du chef de projet : sa complexité et les qualités principales requises - les différents profils de chef de projet et leurs impacts - les styles de management.
- > La gestion de l'équipe projet : l'accompagnement participatif - la gestion des tensions et des erreurs - les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs - la communication tout au long du projet.
- > Le pilotage du projet : indicateurs - réunions d'avancement - communication.
- > L'accompagnement au changement : comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers - planifier les actions de changement pour lever les résistances.

3.16

Public
Médecins.

Organisé par
Grieps

Durée
2 jours

Renseignements complémentaires
Financement sur Fonds mutualisés nationaux pour les médecins

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

Accompagnement du développement des compétences et des carrières [Personnel médical]

Les évolutions du contexte hospitalier tels la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession, la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien. L'objet de la formation est

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Contexte et évolution de la fonction médicale

MATINÉE

Clarifier le contexte du secteur de la santé :

- > loi de modernisation du système de santé, loi HPST ;
- > politiques nationales, régionales et locale de santé ;
- > dimensions stratégiques des enjeux.

APRÈS-MIDI

Appréhender les évolutions de la fonction médicale :

- > rôle et fonction du médecin ;
- > compétences fondamentales ;
- > définition de l'offre de service ;
- > évolution des pratiques au regard des besoins.

Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :

- > évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux ;
- > analyse des besoins ;
- > concepts essentiels : compétences, carrière employabilité ;
- > outils ;
- > acteurs et personnes ressources.

JOUR 2

Construire un projet professionnel et un plan d'action

MATINÉE

Élaborer un projet professionnel :

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

APRÈS-MIDI

Élaborer un plan d'action :

- > le plan d'action individuel ;
- > les objectifs poursuivis ;
- > les axes d'application.

3.17

Public

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

Organisé par

ENEIS Conseil

Durée

3 jours

Lieu et dates

Les 13 et 14 avril 2021
11 mai 2021
Délégation régionale
Marseille

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte au personnel médical (financement Anfh)

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@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.

Modalités pédagogiques

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

3.18

Organisé par
DEMOS

Durée
24 heures en e-learning

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

Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe en e-learning

Le parcours de formation orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté. Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats d'exercices sont

disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audio à compléter, phrases à corriger, repérage, dictée de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audio.

Objectifs

- > Acquérir les règles de base de la langue française.
- > Consolider ses connaissances en langue française.
- > Maîtriser les règles de base de la grammaire.
- > Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

Programme

MODULE 1

Orthodidacte niveau 1

Durée totale du module

6 heures

Objectifs de formation

Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur un courriel simple et court.

MODULE 2

Orthodidacte niveau 2

Durée totale du module

6 heures

Objectifs de formation

Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

MODULE 3

Orthodidacte niveau 3

Durée totale du module

6 heures

Objectifs de formation

Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

MODULE 4

Orthodidacte niveau 4

Durée totale du module

6 heures

Objectifs de formation

Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

3.19

Public

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

Organisé par

En cours de sélection

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Optimiser les compétences des tuteurs de stage IDE

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

Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement permettant ainsi la mise en place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi, une action de formation

nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours.

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

Objectifs

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

3.20

Public

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

Organisé par

En interne

Durée

5 heures

Contacts

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

04 91 17 71 28

Noémie Cubaud

n.cubaud@anfh.fr

04 91 17 71 38

Vis ma vie de cadre [Serious game]

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 : <https://www.youtube.com/watch?v=NLIazm2Lt0Y>

3.21

Public

Adjoints des cadres hospitaliers.

Organisé par

EMS Santé

Durée

22 jours

Lieu et dates

Les 14 et 15 janvier 2021

Les 25 et 26 janvier 2021

Les 15 et 16 février 2021

Les 11 et 12 mars 2021

Les 22 et 23 mars 2021

Les 8 et 9 avril 2021

Du 10 au 12 mai 2021

Les 25 et 26 mai 2021

Du 2 au 4 juin 2021

Les 21 et 22 juin 2021

Délégation régionale

Marseille

Contact

Noémie Cubaud

n.cubaud@anhf.fr

04 91 17 71 38

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 capable de réaliser un accompagnement au changement.
- > Être capable de réaliser un accompagnement au changement.
- > 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.

Modalités pédagogiques

Formation pratique, proche des besoins et des niveaux des participants.

3.22

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers

Organisé par

NOVE Concept

Lieu et dates

Du 8 au 11 février 2021

Les 8 et 9 mars 2021

Du 19 au 21 avril 2021

Les 18 et 19 mai 2021

Du 14 au 16 juin 2021

Du 20 au 23 septembre
2021

Du 11 au 13 octobre 2021

Du 8 au 10 novembre

2021

Du 6 au 8 décembre 2021

Délégation régionale

Marseille

Durée

22 jours

Contact

Noémie Cubaud

n.cubaud@anhf.fr

04 91 17 71 38

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

La Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) doit permettre aux techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les responsabilités qui leur incombent.

Management technique, gestion du personnel,

conduite de projet, organisation de services...

Le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogé par la publication du décret en date du 21 août 2013.

Objectifs

> Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.

> Acquérir les techniques de management et de communication.

> Connaître les techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

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

MODULE 1

Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et des établissements sociaux et médico-sociaux

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

MODULE 2

Techniques de management et de communication

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

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.

3.23

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

15 jours

Lieu et dates

Groupe 1

Les 7 et 8 janvier 2021

Les 4 et 5 février 2021

Les 8 et 9 avril 2021

Du 18 au 20 mai 2021

Les 2 et 3 juin 2021

Les 17 et 18 juin 2021

Les 1^{er} et 2 juillet 2021

Délégation régionale
Marseille

Contact

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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

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 15 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

Durée

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

Durée

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

Durée

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, médiateur, gérant de tutelle.

Modalités pédagogiques

Formation pratique, proche des besoins et des niveaux des participants.

3.24

Public

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

Organisé par

SIB

Durée

1 jour

Lieu et dates

10 mars 2021

Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov

d.ostrov@anfh.fr

04 91 17 71 33

Le RGPD dans les établissements de santé

Depuis le 25 mai 2018, le « Règlement Général de protection des données » (RGPD) renforce 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 sous-entend que les gestionnaires deviennent **responsables** de la mise en place et de la démonstration de mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir le respect du règlement.

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.

Modalités pédagogiques

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

3.25

Organisé par

En cours de sélection.

Contact

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

Compétences-clés : le dispositif 4C « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière »

Dans un contexte où l'allongement des carrières, conjugué aux évolutions du secteur, favorise les carrières plus variées mais accroît également les risques de ruptures, l'Anfh a adopté une approche globale de cette question, avec la généralisation des dispositifs dits « Compétences-clés » : le **dispositif 4C : « des Clés pour : des Connaissances, des Compé-**

tences, une Carrière » est mis en œuvre dans certaines régions. L'Anfh entend proposer un dispositif sur l'ensemble du territoire permettant de sensibiliser, de professionnaliser et de sécuriser les premiers niveaux de compétences pour tous les agents ayant identifié ce besoin, ce qui implique des outils à destination des établissements et des agents eux-mêmes.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

Programme

Compétences-clés :

Le dispositif 4C pour votre avenir professionnel

Les connaissances et compétences requises pour l'exercice des métiers de la FPH sont en constante évolution, ce qui suppose que les agents soient en capacité de s'adapter, tout au long de leur parcours professionnel.

La maîtrise des compétences « de base » en communication écrite et orale et sur le plan du numérique, la capacité à travailler en équipe, la maîtrise de l'espace et du temps ainsi que le développement du sens de l'organisation constituent des préalables indispensables pour pouvoir répondre à cette nécessité.

L'Anfh poursuit ses efforts pour accompagner les établissements et leurs agents dans ce sens, en proposant un nouveau dispositif d'accompagnement et de formation : 4C, « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière ».

Ce dispositif s'articule autour de 3 axes :

- > sensibilisation : aide à l'appropriation de la problématique ;
- > professionnalisation des acteurs et repérage : accompagnement de l'ensemble des acteurs amenés à repérer, orienter ou accompagner les agents ;
- > parcours de formation agent comportant une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

3.26

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DFC

Durée

4 à 14 jours.

Renseignements complémentaires

Le programme détaillé par module peut être transmis par mail

Prérequis

Module 1A obligatoire

Contact

Jenna Saychanh

j.saychanh@anfh.fr

04 91 17 71 28

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

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

Objectifs

- > 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

Module obligatoire

- > Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP.
- (2 x 2 jours)

MODULE 1B

Conduite d'entretien

- > Conduire un entretien en mobilisant les techniques d'entretien adaptées.
- (2 jours)

MODULE 2A

Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle

- > Accompagner les agents dans leur projet et la formalisation du plan d'actions associé.
- (2+1 jours)

MODULE 2B

Mobilisation et participation au réseau des acteurs

- > 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.
- (1 jour)

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.

MODULE 2D

Accompagnement des publics spécifiques

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

MODULE 2E

Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi

- > Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication.
- (1 jour)

MODULE 2F

Conseil à la reprise ou la création d'entreprise

- > Appréhender les modalités de reprise et de création d'entreprise.
- (0.5 jour)

3.27

Public

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

Organisé par

Capitan ou Grand Angle

Durée

+/- 6 jours

Contact

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

Démarche « Métiers et compétences »

Depuis 2011, l'Anfh PACA accompagne les établissements dans leur politique de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Complémentaire à la démarche de cartographie des métiers, le dispositif « Métiers

et compétences » doit permettre aux établissements de relancer les travaux déjà en cours ou d'impulser une dynamique à l'heure où l'entretien professionnel se généralise.

Objectifs

- > Positionner le management des métiers, emplois et compétences dans la stratégie et l'articuler avec les autres démarches RH (qualité de vie au travail, etc.).
- > Définir et piloter la feuille de route.
- > Se réappropriier les enjeux de la démarche « GPMC ».
- > Déployer le management des compétences dans les processus RH (recrutement, mobilité, gestion des carrières, évaluation, reconversion, pilotage de masse salariale, etc.).
- > Adapter et déployer les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches de poste, analyses prévisionnelles, etc.).
- > Établir un plan de communication et mobiliser l'ensemble des contributeurs et acteurs concernés.
- > Développer les connaissances et compétences des décideurs et acteurs des établissements en matière de management des métiers, emplois et compétences, et plus largement de développement RH.

Programme**MODULE 1***Diagnostic et cadrage*

- > Dresser un état des lieux de la situation en termes de GPMC.
- > Proposer un plan d'actions, avec un accompagnement associé.

MODULE 2*Formation action à la carte selon prestataire choisi*

- > Permettre à l'ensemble des acteurs concernés d'acquérir ou développer des compétences en termes de management des métiers, emplois et compétences.

MODULE 3*Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements*

- > Faciliter et outiller la mise en œuvre des actions de management des métiers, emplois et compétences.

Le contenu est adapté et personnalisable en fonction des besoins de l'établissement. Pour bénéficier de cette prestation, veuillez contacter la conseillère formation.

3.28

Public

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical, agents des services RH/formation

Organisé par

Capitan/Grieps/
Inforelec/Prisma

Durée

de 2 à 3 jours (en présentiel et/ou à distance)

Lieu et dates

Capitan : les 15 et 16 avril + 08 octobre 2021

Grieps : le 28 janvier 2021 et le 09 juin 2021

Inforelec : les 18 et 19 février 2021

Prisma : les 11 et 12 février 2021

groupe inter établissement Marseille ou en établissement

Contact

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

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation

Depuis 2011, l'Anfh PACA accompagne les établissements dans leur politique de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Complémentaire à la démarche de cartographie des métiers, le dispositif « Métiers

et compétences » doit permettre aux établissements de relancer les travaux déjà en cours ou d'impulser une dynamique à l'heure où l'entretien professionnel se généralise.

Objectifs

Maîtriser la réalisation d'un entretien professionnel et de formation, et intégrer la notion de compétences dans les pratiques managériales

- > Situer le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel.
- > S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences.
- > Appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emplois/poste.
- > Savoir évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts.
- > Savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel.
- > Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- > Savoir déterminer les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

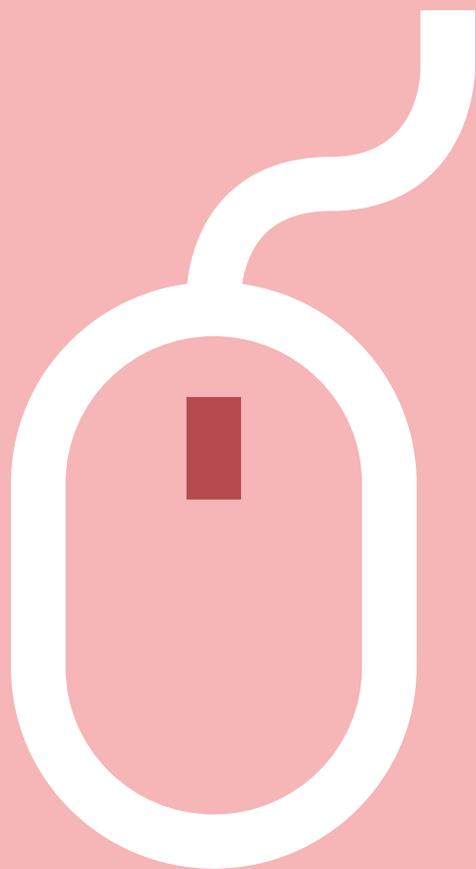
Programme

La formation peut être déployée :

- > en intra ou inter-établissements au sein d'un groupement (direction commune, GHT, GCMS, etc.);
- > ou dans le cadre d'une session Anfh.

Pour obtenir les programmes détaillés, veuillez contacter la conseillère formation.

**Rendez-vous
sur le site internet
de l'Anfh pour organiser
vos projets professionnels
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

4.

**Fonctions
support**



4.01

Public

professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social, étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMSI

Organisé par

Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse.

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

Noémie Cubaud
n.cubaud@anf.fr
04 91 17 71 38

Diplôme universitaire de technicien d'information médicale (TIM)

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

Objectifs

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

Programme

Cette formation s'adresse à des professionnels du secteur sanitaire et social et médico-social étant amenés à pratiquer le 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 (a minima en fonction des dossiers des candidats).

FOAD: formation ouverte à distance

Devoirs et évaluations notés en ligne. La FOAD est accessible via la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices dirigés qui y sont accessibles. C'est un outil supplémentaire de communication, en complément du dispositif de l'enseignement en présentiel - dépôt de cours par les intervenants, organisation de forums et tchats. Les cours sont construits en 3 unités d'enseignement (UE).

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

Fondements et disciplines générales

- > Management et gouvernance hospitalière.
- > Système de santé - Organisation - Pilotage.
- > Utilisation Excel/bases de données.
- > Techniques de recherche documentaire.

Connaissances des contextes

- > Terminologie médicale.
- > Facturation T2A - Contrôle externe.
- > Démarche qualité.
- > Dossier patient-identité.

Compétences métier

- > Production exploitation PMSI, MCO, HAD, SSR, RIMP.
- > Missions - fonctions - organisation.
- > Nomenclatures CIM 10, CCAM, CSARR.

Stage professionnalisant

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

4.02

Public

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

Organisé par
CNEH**Durée**

2 jours

Contact

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

Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A

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.

- > Module n°1: optimisation du PMSI et T2A.
 - > Module n°2: optimisation du codage de l'activité ambulatoire.
 - > Module n°3: optimisation du codage de l'activité médecine.
 - > Module n°4: optimisation du codage de l'activité en chirurgie.
- Les agents pourront suivre tout ou partie de ce dispositif de formation.

Objectifs

- > Connaître les **bonnes pratiques** essentielles à l'optimisation du codage.
- > Comprendre les enjeux financiers de la **qualité du codage**.

Programme**MODULE N°1***Optimisation du PMSI et T2A*

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

2 jours

MODULE N°2*Optimisation du codage de l'activité ambulatoire*

- > 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.

1 jour

MODULE N°3*Optimisation du codage de l'activité médecine*

- > 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.

1 jour

MODULE N°4*Optimisation du codage de l'activité en chirurgie*

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

1 jour

Modalités pédagogiques

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

4.03

Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil - Facturation - Recouvrement).

Organisé par
CNEH

Durée
3 jours

Lieu et dates
Du 15 au 17 mars 2021
Délégation régionale
Marseille

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

Les incontournables de la chaîne Accueil - Facturation - Recouvrement

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

désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients. Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Objectif 1: donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Objectif 2: présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Objectif 3: présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

JOUR 2

Appréhender l'activité d'admission

- > Objectif 1: présenter en détail les activités de l'admission: l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Objectif 2: présenter en détail les activités de l'admission: la couverture sociale.

Intersession

JOUR 3

Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement. Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Objectif 1: présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Objectif 2: présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- > Objectif 3: présenter le programme SIMPHONIE.

4.04

Public

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Contacts

GHT 83-84:

Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33

GHT 13-05:

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

GHT 04-06:

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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.

Modalités pédagogiques

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

4.05

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

Contacts

GHT 83-84 :

Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33

GHT 13-05 :

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

GHT 04-06 :

Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

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 dissemblances.
- > 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

Éléments de programme

- > Cadre réglementaire.
- > Enjeux de la coordination de la formation au sein des GHT.
- > Diagnostic de la situation (état des lieux des pratiques, procédés... 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...).

Modalités pédagogiques

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

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

4.06

Public

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

Contacts

GHT 83-84:
Dominique Ostrov
d.ostrov@anhf.fr
04 91 17 71 33
GHT 13-05:
Jenna Saychanh
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28
GHT 04-06:
Noémie Cubaud
n.cubaud@anhf.fr
04 91 17 71 38

Élaboration et mise en œuvre du plan de formation

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements hospitaliers de territoire dès juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation. Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres

des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateur de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

Objectifs

- > Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs.
- > Se positionner dans cette organisation.
- > S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT.
- > Modéliser les outils communs.
- > Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue.

Programme**JOUR 1**

- > Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles.
- > Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
- > Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
- > Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
- > Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans.

JOUR 2

- > Atelier pratique autour des outils à modéliser/Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC.
- > Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre.
- > Atelier pratique : identification des messages-clés à transmettre selon une trame.
- > Atelier pratique : mise en adéquation public-support-produit.
- > Réalisation d'un plan d'actions.
- > Évaluation de la formation.

4.07

Organisé par
CNEH

Durée
22 jours

Contacts

GHT 83-84 :
Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33
GHT 13-05 :
Jenna Saychanh
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28
GHT 04-06 :
Noémie Cubaud
n.cubaud@anfh.fr
04 91 17 71 38

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.*

7 heures

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.*

14 heures

Axe 4

Fonctions support

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.

7 heures

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.

7 heures

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.

14 heures

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...

14 heures

4.08

Public

Agents administratifs des services finances comptabilité.

Organisé par

CNEH

Durée

2 jours

Lieu et dates

Les 5 et 6 octobre 2021
Délégation régionale
Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

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

Dans un contexte de maîtrise des dépenses hospitalières et de santé et avec les réformes en vigueur (T2A, EPRD, certification des comptes), **la gestion des finances et de la comptabilité est devenue indispensable** dans les établissements publics de santé. Les praticiens du secteur doivent donc être sensibilisés aux

grands principes afin de **piloter avec performance l'activité de leur unité ou pôle**. Cette formation vise à **comprendre les mécanismes de la gestion et du suivi budgétaire et financier** qui s'appliquent en abordant, toutes activités confondues, la structure budgétaire et financière d'un établissement public de santé.

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.

Modalités pédagogiques

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

4.09

Public

Agents administratifs des services finances comptabilité.

Organisé par
CNEH

Durée
2 jours

Lieu et dates

Les 23 et 24 novembre 2021
Délégation régionale Marseille

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

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**JOUR 1****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, fiabiliser les cycles (immobilisation et inventaires, les achats et les stocks, le personnel, les recettes).
- > Réussir le déploiement d'un dispositif de contrôle interne.

JOUR 2**La comptabilité analytique**

- > La construction des différents types de coûts : contexte et enjeux de la comptabilité analytique.
- > Les principales étapes de mise en place 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.

Compte de résultat et d'objectifs

- > Tableaux de bord.
- > Les outils de benchmarking pour analyser sa performance.
- > ENC (coûts par séjour), etc.

Modalités pédagogiques

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

4.10

Public

Personnes en charge de la passation des marchés publics

Organisé par

CKS Public

Durée

3 jours

Prérequis

connaissances de base des étapes du processus achats et du vocabulaire associé.

Contact

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

Maîtriser les procédures des marchés publics

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

Objectifs

- > Identifier les types de marchés et les montages contractuels.
- > Connaître les règles liées à la définition des besoins et l'appréciation des seuils.
- > Appréhender les règles liées aux modalités de détermination des prix.
- > Maîtriser les règles liées à l'analyse des offres et s'initier aux techniques de négociation.
- > Préparer le suivi d'exécution de ses marchés.
- > Comprendre les principes fondamentaux de la commande publique et le contexte des achats publics hospitaliers.
- > Maîtriser les bonnes pratiques aux différentes étapes du marché public : 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.

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.**Modalités pédagogiques**

- > Une formation interactive qui favorise le partage et le retour d'expérience entre les stagiaires et le formateur.
- > Des formateurs bénéficiant d'une expérience concrète des achats publics hospitaliers.
- > 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.

4.11

Certificat acheteur leader

Public

Agents des services
achats

Organisé par

CDAF

Durée

42 jours

Contact

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

Analyser le besoin, réaliser une étude de marché, gérer un projet, mettre en place un stratégie achats. Négocier, gérer les risques ou encore communiquer sur les performances achats... 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 n°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.

4.12

Public

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

Organisé par

CKS Public

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@anhf.fr
04 91 17 71 28

Les bonnes pratiques d'achat hospitalier par filière

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 qui 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 achats (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 achats.

MODULE 3

Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché

> 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.

4.13

Organisé par
CKS Santé

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)... 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

> Favoriser et accompagner la mutualisation de la fonction achats au sein des GHT.

> Élaborer des outils pour mesurer la performance et calculer les gains des achats.
14 heures

> Mettre en place un dispositif de suivi et d'animation de la fonction achats.
21 heures

MODULE 1

Les fondamentaux de l'achat public en GHT

Public

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

Objectifs

- > Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT (cadre réglementaire, rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique...).
- > Maîtriser le processus d'achat public, de la programmation des achats au suivi d'exécution des marchés (les différents types de marchés publics, les procédures de marché, les montages contractuels, la définition des besoins, l'analyse des candidatures et des offres, l'attribution du marché...).
- > Connaître les bonnes pratiques pour favoriser la convergence des marchés publics en GHT.

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 ainsi que les contraintes réglementaires et organisationnelles associées.
- > 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'actions achat de territoire (PAAT).
- > Dresser le bilan des actions lancées et identifier des pistes d'amélioration.

MODULE 3

Le contrôle de gestion achats en GHT

Public

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

Programme

- > 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.

21 heures

4.14

Public

Agents de blanchisserie, agents de production linge, blanchisseurs.

Organisé par

CTTN IREN

Durée

6x4 jours

Inscriptions

Pour la rentrée de septembre 2021, vos demandes doivent nous parvenir avant le **30 mai 2021**. Si vous souhaitez l'organiser au sein de votre blanchisserie, vous pouvez prendre contact avec la conseillère en formation.

Contact

Dominique Ostrov
d.ostrov@anfh.fr
04 91 17 71 33

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 N° 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.

5.

**Projet I.Care
(Management
participatif et
intelligence
collective)**



5.01

Public

Directeurs, responsables de pôles, responsables de services, cadres, personnel médical et paramédical.

Organisé par IFAI

Durée 1 jour

Contact Stéphanie Rollandy s.rollandy@anhf.fr 07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Sensibilisation à la démarche « Appreciative Inquiry »

La démarche « Appreciative Inquiry » est hautement participative, aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité. La journée de sensibilisation vise à présenter aux participants les fondements théoriques et les modalités de la démarche tout en laissant la place à l'expérimentation. L'intention de cette

sensibilisation est de permettre aux participants de comprendre et ressentir ce à quoi la démarche permet d'accéder, et de décider s'ils jugent pertinent d'aller plus loin (i.e. formation approfondie, accompagnement d'équipes ou de l'organisation dans son ensemble etc.) et le cas échéant, de choisir comment ils souhaitent mettre en œuvre la démarche en l'articulant avec leurs pratiques et besoins professionnels.

Objectifs

- > Découvrir les fondamentaux de la démarche « Appreciative Inquiry ».
- > Expérimenter la démarche autour d'un thème préalablement défini.
- > S'exercer à quelques postures appréciantives inspirées des enseignements de la psychologie positive et des sciences cognitives.
- > Identifier les champs d'application possibles.

Programme

Découvrir les fondamentaux de la démarche « Appreciative Inquiry ».

Application dans le secteur hospitalier.

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

Travaux de synthèse et partage en sous-groupes.

Travaux en plénière.

Analyse de l'expérimentation.

Suivi et évaluation

- > À l'issue de la journée, une première évaluation à chaud sera proposée aux participants.

Modalités pédagogiques

Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée la « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.

5.02

Public

Les professionnels de santé, en situation d'interaction individuelle et collective qui souhaitent intervenir en cohérence avec l'état d'esprit de la démarche appréciative.

Organisé par
IFAI

Durée
4 jours

Contact
Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anhf.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Formation de praticien à la démarche « Appreciative Inquiry »

La démarche « Appreciative Inquiry » est hautement participative, aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité. Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivation mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés. Il s'agit à la fois d'une méthodologie et d'une

posture. Elle a pour but de créer de nouvelles habitudes mentales qui stimulent l'innovation et la créativité.

L'exploration des réussites met en lumière les ressources présentes et renforce la possibilité de les mobiliser dans d'autres situations.

Au-delà du « regard positif » qui se développe, il s'agit de rechercher dans toute situation, y compris les plus difficiles ou contraignantes, le plus petit élément de ressource présent à cultiver et faire grandir.

Objectifs

- > La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services et ainsi de développer leur activité et contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.
- > À l'issue de cette formation, chaque stagiaire sera en mesure de mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de conduite de projet (conduite du changement, évaluation, restructuration...).

Programme**JOUR 1**

La première journée, nous aborderons la posture appréciative :

- > les principes théoriques et fondamentaux de la démarche ;
- > l'historique de « l'AI » ;
- > les grandes phases de la démarche.

JOURS 2,3 & 4

Nous expérimentons la démarche à partir de 3 études de cas proposées et sélectionnées par les participants, afin de vivre concrètement la méthode.

Nous verrons sur l'ensemble des 3 journées la manière de dérouler la démarche à partir des situations choisies par le groupe.

Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience, l'animation sera réalisée en sous-groupes de 6/7 participants, avec des regroupements en plénière.

Modalités pédagogiques

Il s'agit d'une pratique de pédagogie appelée « pédagogie de projet » : c'est une pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.

Cette pédagogie par l'action permet de rendre concrètes les différentes phases du processus des 5 phases de la méthode appréciative. Dès le début de la formation un appel à projet est lancé et le groupe choisit les cas qui serviront de support à l'ensemble de la formation.

5.03

Public

Praticiens hospitaliers,
tous publics.

Organisé par

Pragma

Durée

À définir

Contact

Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anhf.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

Choisir d'introduire l'«Appréciative Inquiry» au sein d'une organisation, c'est faire le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations au service de leurs missions et de leur raison d'être. Dans les établissements de santé, l'exploration appréciative se déploie dans les différents champs suivants: la qualité

de la relation patient, les relations au sein des équipes, la qualité des conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'animation des équipes et le management, l'analyse de pratiques, la gestion des compétences, le recrutement et l'intégration au sein d'une équipe, démarche d'excellence opérationnelle/ démarche processus, démarche projet, etc.

Objectifs

- > La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement.
- > Ce transfert de savoirs, connaissances et outils se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.
- > L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche « Appreciative Inquiry ».

Programme

La formation-action fait expérimenter les **5 phases** de la démarche « Appreciative Inquiry ».

PHASE 1 Définir

Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

PHASE 2 Découvrir

Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie: organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

PHASE 3 Devenir

Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « définition » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « découverte ».

PHASE 4 Dessiner

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

PHASE 5 Déployer

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

Modalités pédagogiques

Pédagogie de projet, méthode appréciative, techniques de facilitation de groupes.

5.04

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical et paramédical.

Organisé par

Pragma

Durée

3 jours

Prérequis

Avoir suivi un accompagnement par la démarche collective ou avoir été formé en tant que praticien

Contact

Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anfh.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Accompagnement individuel de déploiement d'une démarche appréciative

La démarche « Appreciative Inquiry » est hautement participative. Elle met à contribution l'ensemble des parties prenantes sur les 5 phases.

Dans les établissements de santé, les commanditaires qui ont fait le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des

équipes et des organisations peuvent ressentir le besoin d'enrichir leurs modes de management et direction d'équipe tout au long de la démarche.

Les sujets pouvant être abordés lors de cette formation-action sont variés et sont définis avec l'intervenant, en lien avec le projet.

Objectifs

Cette formation-action doit permettre aux participants de développer les compétences et postures pour soutenir pleinement le déploiement de l'« Appreciative Inquiry » au sein de leur organisation. Les participants, avec l'aide de l'intervenant, s'appuieront sur leurs talents et forces qu'ils déploient dans leur fonction.

Programme

PHASE 1

- > Cadrage de l'accompagnement.
- > Faire connaissance avec l'intervenant-coach.
- > Repérer les besoins de chacun et les situations particulières.
- > Explorer les réussites et réalisations.
- > Vérifier l'engagement et l'envie du participant d'entrer dans la démarche.
- > Valider la faisabilité de l'intervention.
- > Poser le cadre de l'intervention, en particulier la confidentialité et la transparence du processus.

PHASE 2

- > Répondre aux objectifs individuels définis dans le cadrage.
- > Prendre du recul sur son propre fonctionnement.
- > Identifier ses propres ressources et celles de son équipe.
- > Explorer les réussites du quotidien, analyser les actions réalisées.
- > Faire émerger le potentiel créatif de la personne pour trouver les solutions adaptées.

- > Accompagner l'évolution des représentations personnelles et le développement de nouveaux comportements.
- > Définir un plan d'actions, fixer des objectifs individuels et collectifs, évaluer le chemin parcouru au fur et à mesure et faire le bilan à la dernière séance.

PHASE 3

- > Suivi et bilan de l'accompagnement.
- > Constaté les progrès réalisés / verbalisation des enseignements.
- > Partager ce qui a étonné, les réussites, les ingrédients et les envies pour la suite.

Modalités pédagogiques

La pédagogie employée repose sur les techniques et postures de coaching professionnel.

5.05

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical, paramédical, administratif, technique, logistique et direction des établissements publics hospitaliers.

Organisé par

Développer les talents ou FMO Formation ou Else Consultants

Durée

À définir

Contact

Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anhf.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Sensibilisation au co-développement

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de formation qui mise sur le **groupe et sur les interactions entre les participants** pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : **améliorer la pratique professionnelle**.

La notion de développement englobe les idées d'apprentissage, de perfectionnement, de recherche d'une meilleure maîtrise du métier, d'amélioration des compétences. Cette amélioration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être se fait dans la perspective d'une **plus grande maîtrise**, et aussi d'une **autonomie** et d'une **maturité** tant profession-

nelles que personnelles plus grandes. **Mieux comprendre et mieux agir** sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. »
Adrien Payette et Claude Champagne, co-fondateurs québécois du processus.

Le groupe de co-développement professionnel s'appuie sur une double armature : une méthode en 6 étapes et un cycle de plusieurs séances s'inscrivant dans la durée. Cette sensibilisation d'une journée permet d'expérimenter la méthode et d'envisager par la suite la participation à un cycle de rencontres d'un groupe de co-développement.

Objectifs

- > Découvrir la méthode de co-développement (processus en 6 étapes), méthode coopérative d'amélioration des pratiques professionnelles.
- > Découvrir la méthode de co-développement ainsi que ses effets en tant que levier managérial.
- > Faire émerger des pistes de développement des compétences managériales.
- > Prendre du recul sur sa pratique managériale et développer des aptitudes d'intelligence collective en tant que manager.

Programme

Créer le lien et favoriser l'engagement au sein du groupe

- > Impliquer chacun dans le déroulement et le vécu de la journée.

Vivre une session de co-développement professionnel - Atelier pratique :

- > Expérimentation de la méthode de co-développement professionnel en 6 étapes.
- > Focus sur le recueil des apprentissages (étape 6).

Co-construire de nouvelles pratiques managériales

- > Partager les situations managériales rencontrées par les participants .
- > Définir des pistes d'actions.

Identifier les compétences et savoir-être du rôle des participants

- > Décrypter ce qui fait la puissance de l'intelligence collective.

Évaluation

- > Partager les apprentissages et récoltes de la journée et se projeter.
- > Ce que chacun a appris et va faire évoluer dans sa pratique managériale.
- > L'impact de cette journée en intelligence collective : atelier de co-développement et atelier participatif de co-construction.

Modalités pédagogiques

Il s'agit de pratiquer en partant de l'expérience et de permettre à chacun d'expérimenter ses propres apprentissages grâce à l'effet miroir du groupe. Mises en situation immédiate. L'animation alterne expérimentations, apports, partage d'expériences et réflexion de groupe en intelligence collective.

5.06

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical, paramédical, administratif, technique, logistique et direction des établissements publics hospitaliers.

Organisé par

Développer les talents ou FMO Formation ou Else Consultants

Durée

4 jours

Contact

Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anhf.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Formation de praticien en co-développement

Cette formation permet d'acquérir les savoir-faire et savoir-être pour faciliter un groupe de co-développement professionnel et accompagner la progression du groupe durant le cycle. Maîtriser la méthode, stimuler l'intelligence collective et l'apprentissage en sont les

compétences-clés. L'objectif global est de faire émerger une dynamique de co-développement dans une équipe, où une institution nécessite de l'organiser et de savoir l'animer dans le respect du processus inédit.

Objectifs

- > Développer en conscience les compétences « savoir-faire » et « savoir-être » d'un animateur de groupes de co-développement.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être en capacité de mettre en pratique le développement du co-développement dans leurs unités.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être à la fois des facilitateurs et des intégrateurs de nouvelles pratiques gagnantes.

Programme

Immersion et expérimentation

- > Échanges sur les réalités terrains et préoccupations opérationnelles entre les participants.
- > Entraide et co-production des solutions en groupe.
- > Travail sur la dynamique de groupe interne, anticipation des comportements trans-verses, facteurs de progrès et d'efficacité (ex. : être orienté vers des solutions, élargir son cadre de référence, modéliser les meilleures pratiques, diffuser l'approche positive...).
- > Clarifier la notion de compétence.

Feedback et ancrage du processus

- > Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
- > Identifier les retours sur investissements.
- > S'appropriier les connaissances.

Travailler sur la posture d'animateur

- > Facteurs-clés de réussite et ancrage des fondamentaux de la démarche.
- > Apprentissages/découvertes/engagements.
- > Temps réflexif sur les capacités d'animation.

Gestion des situations difficiles et déploiement

- > Expérimentation.
- > Mises en situations de levée d'objections.
- > Construction d'argumentaires.
- > Facteurs-clés de réussite.
- > Témoignages.

Modalités pédagogiques

Mises en situations, pédagogie interactive, feedback coopératif, temps réflexif, travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective.

5.07

Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical, paramédical, administratif, technique, logistique et direction des établissements publics hospitaliers.

Organisé par

Développer les talents ou FMO Formation ou Else Consultants

Durée

À définir

Contact

Stéphanie Rollandy
s.rollandy@anhf.fr
07 63 26 09 83

Projet I.CARE | Accompagner et déployer la démarche de co-développement

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de "savoirs" pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin ». Depuis sa création à la Cité de la santé à Laval au Québec, le groupe de co-développement

professionnel a prouvé son efficacité pour soutenir les changements d'envergure et la transformation des organisations. La dynamique du groupe, par le retour d'expérience et l'entraide des participants, tire les compétences vers le haut en favorisant le développement de synergies. Les participants apprendront individuellement et collectivement à être plus efficaces en groupe, à comprendre leurs modèles de fonctionnement, à prendre un moment de réflexion pragmatique, à consolider leur identité professionnelle de manager, à apprendre à aider et à être aidé, à savourer le plaisir d'apprendre.

Objectifs

- > Partager et consolider les pratiques professionnelles entre pairs.
- > Partager des apprentissages individuels et collectifs en s'appuyant sur le vécu des participants.
- > Explorer d'autres façons de faire pour mieux répondre aux enjeux de l'unité, du service ou du pôle.
- > Développer l'engagement dans l'action de nouveaux modes de fonctionnement.
- > Favoriser l'entraide et la coopération pour mobiliser l'intelligence collective au sein de l'équipe, et de chaque membre de l'équipe.
- > Créer un espace d'écoute et d'expression pour les collaborateurs.
- > Intégrer de nouvelles manières de faire pour régler des situations problématiques.
- > S'appuyer sur une communauté d'apprentissages.

Programme

Créer la dynamique, les groupes et poser le cadre (en grand groupe ou en sous-groupes)

- > Accueil et présentation de l'accompagnement et du déroulement.
- > Présentation des participants et partage des attentes et besoins.

3 rôles dans le groupe

- > Un client du groupe.
- > Des consultants qui partagent leur expérience.
- > Un facilitateur garant de la méthode, qui anime et sécurise le groupe. Le client change à chaque séance.

Vivre une séance de co-développement

- > Validation du cadre et contrat systématique à chaque séance.
- > Présentation des sujets et choix du nouveau sujet de consultation.
- > Échanges du groupe en respectant les six étapes.

L'approche méthodique en 6 étapes

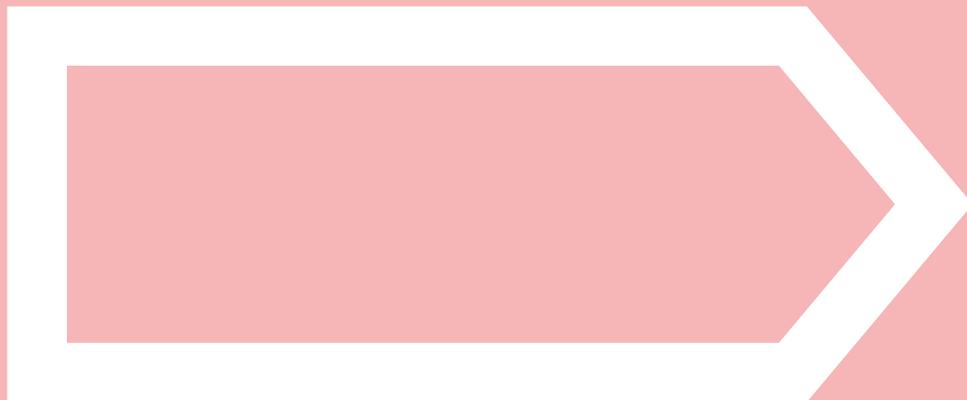
1. L'exposé de la situation par le client.
2. La clarification.
3. La formulation du contrat.
4. La consultation.
5. La synthèse et le plan d'action du client.
6. Les apprentissages.

SUIVI ET ÉVALUATION**Modalités pédagogiques**

Le groupe de co-développement s'appuie sur une double armature :

- l'approche méthodique en 6 étapes ;
- l'approche dans la durée le long d'un cycle de rencontres. À chaque session, à partir d'un cas professionnel de l'un des participants, le co-développement conduit une exploration systématique du cas et la construction de solutions. La sixième étape est l'originalité de la méthode et sa condition d'efficacité.

CPF, un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Pour avancer dans votre vie professionnelle, vous disposez d'un nouvel outil: le Compte personnel de formation (CPF) pour développer vos connaissances et compétences. Pour plus d'informations, contactez votre délégation.

WWW.ANFH.FR

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'inscription 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.

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 17,50 €

- > 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 | + 10 000 Km |
|--|-----------------|--------------------|-------------|
| 5 CV et - | 0.29 | 0.36 | 0.21 |
| 6 et 7 CV | 0.37 | 0.46 | 0.27 |
| 8 CV et + | 0.41 | 0.50 | 0.29 |

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 |
| Hotel Hermes | 2, rue Bonneterie - F 13002 Marseille | 04 96 11 63 63 hotel.hermes@orange.fr | À partir de 65€ la nuit |

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 | Nature de la convention tripartite Oui/Non | Formation demandée dans le cadre du CPF Oui/Non ² |
|--|-------|----------------------------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:

¹ Afin de lui adresser directement son certificat ASG dont vous serez également destinataire.

² 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 2021

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.

