

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ



ÉDITO

En 2019, l'ANFH mobilise sa dynamique pour aider les établissements à s'adapter au changement de l'environnement.

Efficiencé, efficacité, économie sont dorénavant les maîtres mots qui président au fonctionnement de nos institutions de soins.

Changement de paradigme, zones d'incertitudes, la formation a pour objectif de répondre aux interrogations des décideurs dans ce domaine, tout en accompagnant l'adaptation des managers et des professionnels de santé.

L'ANFH Pays de la Loire prend ainsi sa place dans la construction des Groupement hospitaliers territoire (GHT) par la gestion de l'ingénierie de formation, répondant aux éventuelles sollicitations des établissements supports : elle réalise et réalisera l'ingénierie de formation pour les GHT 44, 49 et 72.

Grâce à la dynamique de son équipe, la délégation, elle accompagne la mise en place de nouveaux produits tels que le Compte personnel de formation. Elle contribue à valoriser les compétences clés en proposant des formations « compétences clés » prises en charge dans le budget régional.

Le fonctionnement et les activités de la délégation régionale ANFH s'inscrivent à nouveau, au-delà de la gestion méticuleuse de fonds de formation, dans une dynamique renouvelée au service des établissements, des professionnels, des patients et résidents.

MARIE ANNICK LE GOFF POURIAS
DÉLÉGUÉE RÉGIONALE

SOMMAIRE

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'ANFH	p. 06
Financements ANFH	p. 07
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 08
Une équipe à votre service	p. 10
Les chiffres-clés 2017	p. 11
Carte	p. 12
Conditions de prise en charge et inscriptions aux formations	p. 16
Modalités de remboursement des agents	p. 17
01 LA GOUVERNANCE ET LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES	P. 19
02 L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES	P. 37
03 L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE DE SOINS ET DES PRATIQUES	P. 55
04 L'ADAPTATION DU PROFESSIONNEL À SON ENVIRONNEMENT	P. 77
Glossaire	p. 118
Fiche d'inscription	p. 121



“

950 000
AGENTS FORMÉS
DANS TOUTE
LA FRANCE.

”

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



PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

SA RAISON D'ÊTRE

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

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

LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

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

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

LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

SE FORMER | SE RÉALISER

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

ANTICIPER | SOUTENIR

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

CONNECTER | PARTAGER

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

FINANCEMENTS ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1% **PLAN DE FORMATION**

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

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

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

0,6% **FMEP**

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

4,8% **ESAT**

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

0,75 / 0,5% **DPC MÉDICAL**

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

PARTENARIATS FINANCIERS

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

LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

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

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

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

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

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

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

OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

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

PRÉSENTATION



LES CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS

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

DATADOCK

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

L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

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

INFORMATION DES ADHÉRENTS

La Lettre de l'ANFH

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

Informer les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

→ Coordination de la formation dans les GHT

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

→ Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF

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

→ Un guide sur l'éligibilité

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

→ Un guide des métiers

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

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

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

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

Plus d'infos

→ www.anfh.fr

UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE

**Marie Annick
Le Goff Pourias**
→ 02 51 84 91 20
ma.legoffpourias@anfh.fr

ASSISTANTE

Isabelle Lanneluc
→ 02 51 84 91 20
paysdeloire@anfh.fr

CONSEILLÈRE EN FORMATION

Sonia Allainguillaume
→ 02 51 84 99 23
s.allainguillaume@anfh.fr

CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS

Chrystèle Allain
→ 02 51 84 91 24
c.allain@anfh.fr

Nadine Boursier
→ 02 51 84 99 21
n.boursier@anfh.fr

Anita Cornu
→ 02 51 84 91 26
a.cornu@anfh.fr

Annie Félice
→ 02 51 84 91 25
a.felice@anfh.fr

Laure Fraslin
→ 02 51 84 99 20
l.fraslin@anfh.fr

Mickaël Imbert
→ 02 51 84 91 28
m.imbert@anfh.fr

Emmanuelle Jan
→ 02 51 84 91 29
e.jan@anfh.fr

Alice Lejay
→ 02 51 84 91 27
a.lejay@anfh.fr

Nadine Ménard
→ 02 51 84 91 22
n.menard@anfh.fr

Marielle Oriol
→ 02 51 84 99 24
m.oriol@anfh.fr

CONSEILLÈRE EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Solenn Villiers
→ 02 51 84 91 23
s.villiers@anfh.fr

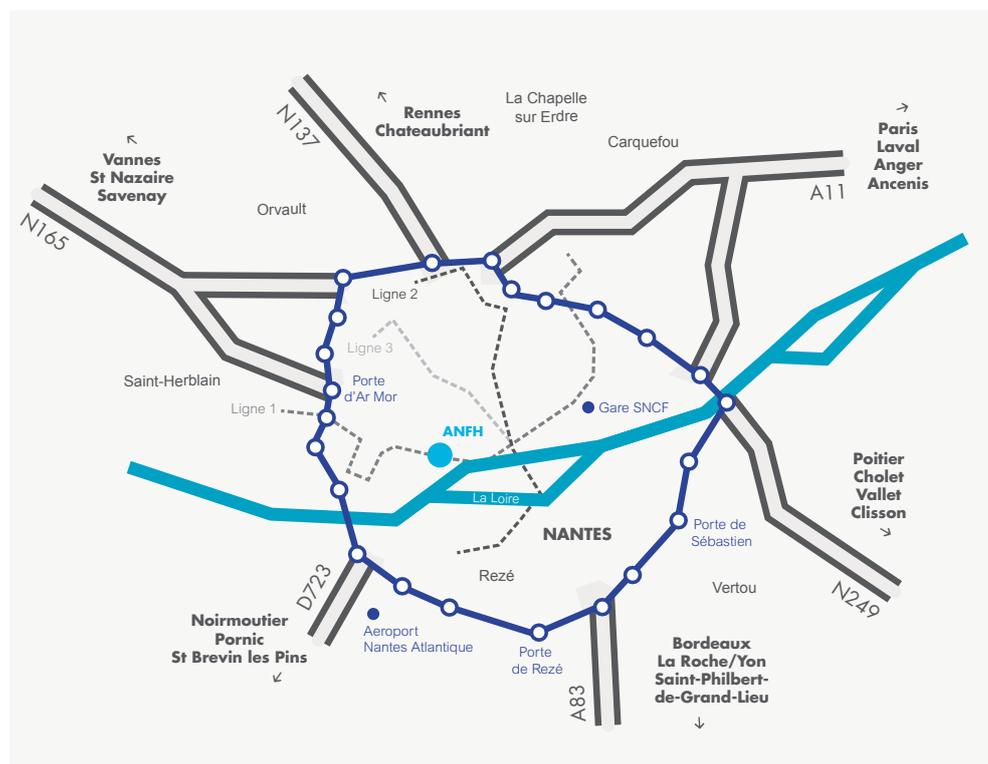
COMMENT VENIR À L'ANFH PAYS DE LA LOIRE ?

EN TRAMWAY

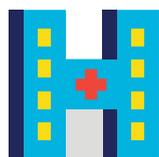
Liaison directe entre la gare SCNF et la délégation : ligne 1 direction F. Mitterrand - arrêt Gare Maritime (10 mn de la gare TGV – ligne directe)

EN VOITURE :

15 minutes de l'Aéroport Nantes Atlantique.
Prendre la sortie porte de l'estuaire périphérique ouest (parkings le long de la Loire)
Coordonnées GPS :
47°12'22.63"N 1°34'25.16



LES CHIFFRES-CLÉS 2017



162

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH PAYS DE LA LOIRE

ADHÉRENTS

99,4%

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

SOIT 99,9% DES AGENTS DE LA FPH
DE LA RÉGION

24 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

69 904 DÉPARTS EN FORMATION
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

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

32 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT*

510 BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

851 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



61,9%

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

48 008 K€

COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

39 045 K€ 2,1% PLAN DE FORMATION

9 715 K€ 0,6% FONDS DE MUTUALISATION
POUR LES ÉTUDES
PROMOTIONNELLES

3 238 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

28 K€ 4,8% ESAT

982 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

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



01	CENTRE HOSPITALIER ERDRE ET LOIRE	160 rue du Verger BP 60229	44156 ANCENIS
02	EHPAD MARGUERITE DE ROHAN	12 rue Waldeck Rousseau BP 119	44130 BLAIN
03	CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ	Le Pont Piétin BP 59	44130 BLAIN
05	CENTRE HOSP. DE REED. DE MAUBREUIL	31 boulevard Salvador Allende CS 40401	44819 ST-HERBLAIN CEDEX
06	CENTRE HOSPITALIER	rue de Verdun BP 229	44146 CHÂTEAUBRIANT CEDEX
07	CENTRE HOSPITALIER	5 rue Pasteur BP 99410	44194 CLISSON CEDEX
08	CENTRE HOSPITALIER	23 Bel Air BP 4	44650 CORCOUÉ S/LOGNE
10	RÉSIDENCE LE VAL D'ÉMILIE	21 route de Saint-Vincent-des-Landes	44590 DERVAL
11	EHPAD RÉSIDENCE LE CLOS FLEURI	12 ter rue des Écoles	44480 DONGES
12	RÉSIDENCE DE LA VALLÉE DU DON	La Grée Caillette	44290 GUÉMENÉ-PENFAO
13	HOP. LOCAL INT. DE LA PRESQU'ILE	Avenue Pierre de la Bouexière BP 25419	44353 GUÉRANDE CEDEX
14	E.P.S.M.S.	Résidence de la Filousière BP 10411	53104 MAYENNE CEDEX
17	CENTRE HOSPITALIER GEORGES DAUMEZON	55 rue Georges Clémenceau BP 33416	44342 BOUGENAI CEDEX
20	C.C.A.S.	1 Place Bis, St-Similien BP 63 625	44036 NANTES CEDEX 1
21	RÉSIDENCE LE BOIS FLEURI	Boulevard Charbonneau et Rouxeau	44390 NORT-SUR-ERDRE
23	RÉSIDENCE DU HAVRE	121 rue de Vieille cour	44521 OUDON
25	RÉSIDENCE DE LA ROCHEFOUCAULD	6 rue du Docteur Alexis Carrel	44630 PLESSE
26	HÔPITAL INTERCOMMUNAL PAYS DE RETZ	CS 1309	44213 PORNIC CEDEX
28	CENTRE HOSPITALIER GÉNÉRAL	11 boulevard Georges Charpak BP 414	44606 ST-NAZAIRE CEDEX
29	CENTRE DPTAL ENFANCE FAMILLES	22 rue Robert Douineau BP 63409	44230 ST-SÉBASTIEN-SUR-LOIRE
30	HÔPITAL LOIRE ET SILLON	13 rue de l'Hôpital	44260 SAVENAY
31	HÔPITAL INTERCOMMUNAL SÈVRE ET LOIRE	1 allée Alphonse Fillion BP 2222	44122 VERTOU CEDEX
32	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	4 rue Larrey	49933 ANGERS CEDEX 9
33	HÔPITAL LOCAL ST-NICOLAS	14 rue De L'Abbaye BP 82013	49016 ANGERS CEDEX 1
34	RÉSIDENCE LES VIVES ALOUETTES	5 place Des Alouettes	49270 ST-LAURENT-DES-AUTELS
35	ÉTABL. DE SANTÉ BAUGEOIS VALLÉE	9 chemin de Rancan CS 20073	49150 BAUGÉ EN ANJOU
40	CENTRE HOSPITALIER AIMÉ JALLOT	1 boulevard de l'Erdre	49440 CANDÉ
41	HÔPITAL DE LA CORNICHE ANGEVINE	13 avenue Jean Robin	49290 CHALONNES S/LOIRE
42	EHPAD LES HAUTS DU CHÂTEAU	2 rue Tire-Jarets	49123 CHAMPTOCÉ-SUR-LOIRE
43	EHPAD RÉSIDENCE LES FONTAINES	rue Cherré	49330 CHÂTEAUNEUF S/SARTHE
44	HÔPITAL LYS HYROME	6 rue St Gilles	49120 CHEMILLÉ
45	CENTRE HOSPITALIER GÉNÉRAL	1 rue Marengo	49325 CHOLET CEDEX
46	EHPAD VALLÉE GÉLUSSEAU	1 rue de la Tigeole	49690 CORON
47	HÔPITAL LOCAL	30 ter rue St-François BP 39	49700 DOUÉ-LA-FONTAINE
48	EHPAD RÉSIDENCES LES CHENES DU BELLAY	197 rue du Fief St-Martin Drain	49530 ORÉE-D'ANJOU
49	EHPAD	13 allée Paul Gauguin	49430 DURTAL
50	RÉSIDENCE BELLES RIVES	1 Promenade De La Sarthe	49000 ÉCOUFLANT
51	RÉSIDENCE LES HAUTS DU MAINE	10 route de Juigné	49460 FENEU
52	EHPAD RÉSIDENCE DE L'EVRE	45 avenue Chaperonnière	49510 JALLAIS
54	MAPAD/RÉSIDENCE DU BELLAY	194 rue Ronsard	49530 LIRÉ
55	HÔPITAL LUCIEN BOISSIN	36 rue Docteur Tardif BP 49	49160 LONGUE-JUMELLES
57	CENTRE HOSPITALIER LAYON-AUBANCE	12 rue Du Colonel Panaget	49540 MARTIGNÉ-BRIAND
58	MAISON DE RETRAITE	4 rue Cossin De Belletouche	49360 MAULEVRIER
61	EHPAD LE HAVRE LIGERIEN	1 rue De Mailly	49570 MONTJEAN S/LOIRE
62	EHPAD	75 rue Des Maronniers	49260 MONTREUIL-BELLAY
63	RÉSIDENCE LES BORDS DE SARTHE	Chemin De La Pelouse	49640 MORANNES
65	EHPAD LES CORDELIÈRES	Avenue De La Boire Salée BP 40009	49135 LES PONTS-DE-CÉ CEDEX
69	EHPAD RÉSIDENCE BONCHAMPS	7 chemin Trinqueries BP 55	49410 ST-FLORENT-LE-VIEIL
70	EHPAD RÉSIDENCES LES LIGERIENNES	20 rue Tubœuf BP 100-16	49170 ST-GEORGES S/LOIRE
72	CESAME	BP 50089	49137 STE-GEMMES S/LOIRE
73	RÉSIDENCE LES SOURCES	6 rue D'Anjou	49230 ST-GERMAIN S/MOINE
75	EHPAD DU BOURG JOLY	1 Route De Mazé BP 26	49250 ST-MATHURIN S/LOIRE
76	EHPAD RÉSIDENCE LES TROENES	2 rue Du Centre BP 51 506	49115 ST-PIERRE MONTLIMART
77	CENTRE HOSPITALIER	Route De Fontevraud BP 100	49403 SAUMUR CEDEX
79	RÉSIDENCES DU VAL D'OUDON	1 allée Des Tilleuls	49500 STE-GEMMES-D'ANDIGNÉ
81	RÉSIDENCE LES PLAINES	228 rue Elisée Reclus BP 50037	49800 TRÉLAZÉ
82	EHPAD LES FONTAINES	3 rue Henri IV	49670 VALANJOU

83	LES RÉSIDENCES BOCAGE D'ANJOU	Rue Du Fresne	49220 VERN-D'ANJOU
85	EHPAD MARIN BOUILLÉ	4 rue Marin Bouillé	53240 ALEXAIN
86	EHPAD LA VARENNE	16 rue Montaton	53300 AMBRIÈRES-LES-VALLÉES
87	EHPAD LES ORMEAUX	26 rue d'Ernée	53240 LA BACONNIÈRE
88	PÔLE MÉDICO-SOCIAL BAIS-HAMBERS	15 rue du Maine	53160 BAIS
89	MAISON DE RETRAITE LA CLOSERAIE	3 rue de la Closeraie	53350 BALLOTS
90	MAISON DE RETRAITE LA CHARMILLE	14 rue de la Chapelle	53300 CHANTRIGNÉ
91	CENTRE HOSPITALIER DU HAUT-ANJOU	Quai Georges Lefèvre BP 50405	53204 CHÂTEAU-GONTIER CEDEX
92	EHPAD AMBROISE PARÉ	7 rue Ambroise Paré	53230 COSSÉ-LE-VIVIEN
93	HÔPITAL LOCAL SUD OUEST MAYENNAIS	3 route de Nantes BP 76	53400 CRAON
94	CENTRE HOSPITALIER	20 avenue de Paris BP 73	53500 ERNÉE
95	HÔPITAL LOCAL	4 rue de la Libération BP 209	53600 ÉVRON CEDEX
96	RÉSIDENCE LE BEL ACCUEIL	29 rue de Normandie	53190 FOUGEROLLES-DU-PLESSIS
97	EHPAD SAINT-LAURENT	12 place de la Butte Saint Laurent	53120 GORRON
98	RÉSIDENCE DU VILLAGE FLEURI	3 route du Bourgneuf	53380 JUVIGNÉ
99	MAISON DE RETRAITE LA PÉRELLE	Route de St-Hilaire	53190 LANDIVY
100	EHPAD RÉSIDENCE LES TILLEULS	23 rue des Tilleuls BP 1	53110 LASSAY-LES-CHÂTEAUX
101	CENTRE HOSPITALIER DE LAVAL	33 rue du Haut Rocher CS 91525	53015 LAVAL CEDEX
103	RÉSIDENCE MÉDICALISÉE DOUCEUR DE VIVRE	2 rue Spica BP 31	53470 MARTIGNE S/MAYENNE
105	CENTRE HOSPITALIER NORD MAYENNE	229 boulevard Paul Lintier CS 60102	53103 MAYENNE CEDEX
106	MAISON DE RETRAITE VICTOIRE BRIELLE	32 rue de Bretagne	53230 MÉRAL
107	MAISON DE RETRAITE LA PROVIDENCE	11 rue de Tanquerel	53170 MESLAY-DU-MAINE
108	RÉSIDENCE MÉDICALISÉE DOUCEUR DE VIVRE	Rue des Frères Lemée	53150 MONTSÛRS
109	EHPAD - RÉSIDENCE LA COLMONT	177 rue Ambroise de Lore	53300 OISSEAU
110	EHPAD L'AVERSALE	12 rue des Trois Vallées	53300 LE PAS
112	EHPAD DR GEHERRE LAMOTTE	17 rue des Morannes	53290 ST-DENIS-D'ANJOU
113	EHPAD BELLEVUE	1 rue Pasteur	53500 ST-DENIS-DE-GASTINES
114	EHPAD LETORT LA CHEVRONNAIS	Les Hunaudières	53800 ST SATURNIN-DU-LIMET
115	HÔPITAL LOCAL	21 rue St-Georges BP 12	53700 VILLAINES-LA-JUHEL
117	EHPAD RÉSIDENCE BEL'AIR	34 rue de Moulins Ballon	72290 BALLON-SAINT MARS
118	CENTRE HOSPITALIER LOCAL	97 rue de l'Airel BP 50 060	72170 BEAUMONT S/SARTHE
119	EHPAD LOUIS PASTEUR	40 rue Pasteur	72310 BESSÉ-SUR-BRAYE
120	HÔPITAL LOCAL	30 rue De Horncastle	72110 BONNÉTABLE
121	CEGVS	3 place Gautier Chevreuil	72350 BRULON
122	RÉSIDENCE CATHERINE DE COURTOUX	2 route Du Mans	72340 LA CHARTRE S/LE LOIR
123	CENTRE HOSPITALIER	5 allée St-Martin BP 80129	72500 CHÂTEAU-DU-LOIR
124	CENTRE HOSPITALIER PAUL CHAPRON	56 avenue Pierre Brûlé BP 13	72401 LA FERTÉ-BERNARD CEDEX
126	EHPAD LES FRÊNES	43 rue de Spilsby BP 33	72130 FRESNAY S/SARTHE
127	EHPAD M.LOUISE BODIN	17 rue de La Borde	72150 LE GRAND-LUCÉ
128	MAISON DE RETRAITE	Rue du Général Dunlap	72540 LOUÉ
129	HÔPITAL FRANÇOIS DE DAILLON	Chemin des Bichousières	72800 LE LUDE
131	CENTRE HOSPITALIER	194 avenue Rubillard	72037 LE MANS CEDEX 9
132	EPSM DE LA SARTHE	20 avenue du 19 mars 1962 BP 50004	72703 ALLONNES CEDEX
133	EHPAD LES GLYCINES	20 rue Principale	72510 MANSIGNÉ
134	RÉSIDENCE LES CHANTERELLES	1 rue des Chanterelles	72260 MAROLLES-LES-BRAULTS
135	MAISON DE RETRAITE LES CHEVRIERS	Les Chevriers	72360 MAYET
136	MAISON DE RETRAITE	5 porte De L'Orthiau	72320 MONTMIRAIL
137	MAISON DE RETRAITE DELANTE	1 rue Roland Chartrain	72110 NOGENT-LE-BERNARD
138	MAISON DE RETRAITE CRAPEZ	9 rue Fernand Crapez	72250 PARIGNÉ-L'ÉVÊQUE
139	MAISON DE RETRAITE	53 rue Honoré Broutelle	72450 MONTFORT-LE-GESNOIS
141	RÉSIDENCE DE FONTENAY	4 route de Dauvers	72340 RUILLE S/LOIR
142	POLE SANTE SARTHE ET LOIR	La hasse du Point du Jour CS 10129	72205 LA FLÈCHE CEDEX
143	CENTRE HOSPITALIER	Rue de la Perrine	72120 ST-CALAIS
144	EHPAD LA HOUSSAYE	La Houssaye	72430 ST JEAN-DU-BOIS
145	RÉSIDENCE MME BERTRAND DE PUISARD	27 rue du 11 Novembre	72380 STE JAMME S/SARTHE
146	CENTRE HOSPITALIER LES TILLEULS	1 rue Alexandre Moreau	72140 SILLÉ-LE-GUILLAUME
147	MAISON DE RETRAITE LE PARADIS	21 ter rue Mme Andrée Le Grou	72240 TENNIE
148	EHPAD DES AVALOIRS	16 place Du Monument	53140 PRÉ-EN-PAIL

149	EHPAD ALBERT TROTTÉ	9 rue Albert Trotte	72160 THORIGNÉ S/DUÉ
151	EHPAD LA PETITE BRUYERE	49-51 rue Xavier Boutet	72320 VIBRAYE
152	EHPAD DE BEAUVOIR S/MER	16 rue du Puits Pineau BP 25	85230 BEAUVOIR S/MER
153	EHPAD PAYRAUDEAU	1A rue des Frères Payraudeau	85310 LA CHAIZE-LE-VICOMTE
154	CENTRE HOSP. LOIRE VENDÉE OCÉAN	Boulevard Guérin BP 219	85302 CHALLANS CEDEX
155	EPSMS DU PAYS DE CHALLANS	10 allée Henry Simon BP 435	85304 CHALLANS CEDEX
156	EHPAD LES ROCHES	Les Roches	85320 CHÂTEAU-GUIBERT
158	CENTRE HOSPITALIER	40 rue Rabelais C.S. 10039	85201 FONTENAY LE COMTE CEDEX
160	HÔPITAL LOCAL	Impasse du Puits Raymond	85350 L'ÎLE-D'YEU
163	EHPAD SAINT ALEXANDRE	14 route de Poitiers	85290 MORTAGNE-SUR-SÈVRE
164	HÔPITAL LOCAL	2 rue des Sableaux	85330 NOIRMOUTIER
165	CHD VENDÉE	Les Oudairies	85925 LA ROCHE-SUR-YON CEDEX 9
166	CENTRE HOSPITALIER G.MAZURELLE	Hôpital Sud	85026 LA ROCHE-SUR-YON CEDEX
167	CENTRE HOSPITALIER CÔTE DE LUMIÈRE	75 avenue d'Aquitaine BP 10393	85108 LES SABLES-D'OLONNE CEDEX
168	EHPAD RÉSIDENCE AU FIL DES MAINES	24 rue Paul Chauvin	85250 ST-FULGENT
170	EHPAD ERNEST GUÉRIN	Chemin des Plumets BP 707	85160 ST JEAN-DE-MONTS CEDEX
171	EHPAD MONTFORT	2 rue de la Sèvre Noire BP 19	85292 ST-LAURENT S/SÈVRE
172	GPHMS COLLINES VENDÉENNES	9 avenue Maréchal Leclerc	85120 LA CHATAIGNERAIE
173	FDE GILBERT DE GUERRY	Route de la Brossardière	85000 LA-ROCHE-SUR-YON
174	INSTITUT PUBLIC	Les Hauts-Thébaudières BP 2229	44122 VERTOU CEDEX
175	ESAT - FOYERS LA SOUBRETIÈRE	3 allée des Marronniers BP 54	44260 SAVENAY
176	MAISON D'ENFANTS FÉLIX GUILLOUX	Le Château d'Aux	44620 LA MONTAGNE
180	EHPAD RÉSIDENCE DE L'ORIOLET	Rue des Sports	53480 VAIGES
181	INSTITUT LA PERSAGOTIÈRE	Rue du Frère Louis CS 66216	44062 NANTES CEDEX 2
182	MAISON DE RETRAITE	2 rue Jeanne D'Arc	49450 ST-ANDRÉ-DE-LA-MARCHE
183	MAISON D'ACCUEIL SPECIALISÉE	Hameau du Fraîche Pasquier	44220 COUËRON
189	MAISON DE RETRAITE EUROLAT	61 rue Jean Cottreau	53940 ST-BERTHEVIN
190	RÉSIDENCE DU DAUPHIN	89 rue du Dauphin	44370 VARADES
193	EHPAD RÉSIDENCES AU FIL DU LOIR	6 place André Moine BP 9	49140 SEICHES-SUR-LE-LOIR
195	ESAT LA BREOTIERE	Route de Vaulandry	49150 ST-MARTIN-D'ARCÉ
196	ESPACES/EPSMS	Château de Tresse	49420 POUANCÉ
197	FOYER DÉP. ENFANCE-VILLAGE ST-EXUPÉRY	124 rue de Frémur BP 53530	49035 ANGERS CEDEX 01
198	EHPAD LES GLYCINES	13 rue St-Martin	53500 MONTENAY
199	RÉSIDENCE LE VOLLIER	9 rue de La Fraternité	53290 BOUÈRE
200	EHPAD HÔPITAL LOCAL DE LA REYNERIE	8bis rue du Pays de Retz	85230 BOUIN
201	EDPA MER ET PINS	63 avenue de Bodon	44250 ST-BREVIN-LES-PINS
202	EPMS LE LITTORAL	55 avenue de Bodon	44250 ST-BREVIN-LES-PINS
203	FOYER DE VIE LES ABRIS DE JADE	57 avenue de Bodon	44250 ST-BREVIN-LES-PINS
204	IME L'ESTUAIRE	60 avenue de Bodon	44250 ST-BREVIN-LES-PINS
208	GCSMS ESTUAIRE ST-BREVIN-LES-PINS	66 avenue de Bodon	44250 ST-BREVIN-LES-PINS
209	GCSMS COLLINES VENDÉENNES	9 avenue Maréchal Leclerc	85120 LA CHATAIGNERAIE
210	ENVOL LOIRE ATLANTIQUE	20 rue du Port Boyer	44300 NANTES
220	FOYER DE L'ENFANCE	1 boulevard René Cassin	72100 LE MANS
222	EHPAD MARIE FANNEAU DE LA HORIE	2 place de la Mairie	53250 JAVRON-LES-CHAPELLES
223	EPMS LE JEUNE	4 Le Cerclais	44650 CORCOUÉ-SUR-LOGNE
229	EPMS L'EHRÉZIA	6 rue Brieut 1er BP 157	44144 CHÂTEAUBRIANT CEDEX
230	MAISON DE RETRAITE	Le Prieuré	72510 PONTVALLAIN
231	EPSMS	Rue du Pays de Retz BP 19	85230 BOUIN
232	FOYER DE VIE LES HAUTS DE SÈVRE	14 route de Poitiers	85290 MORTAGNE-SUR-SÈVRE
233	FOYERS DE VIE LA MADELEINE	Rue Abbé Gouray	44160 PONTCHÂTEAU
234	ESAT	2 rue du Bois de la Maladrie - Parc ind. de la Vertonne BP 2122	44121 VERTOU CEDEX
235	FOYER RÉSIDENCE LES HESPÉRIDES - EHPAD	4 rue Marcel Graffin	72600 NEUFCHÂTELEN-SAOSNOIS
236	EHPAD	6 rue du Petit Rocher	53270 SAINTE-SUZANNE
518	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	5 allée de l'Île Gloriette	44093 NANTES CEDEX 01

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET INSCRIPTIONS AUX FORMATIONS

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

À VOTRE ÉCOUTE :

Sonia ALLAINGUILLAUME

→ 02 51 84 99 23

→ s.allainguillaume@anhf.fr

ACTION DE FORMATION RÉGIONALE (AFR)

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

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

ACTION DE FORMATION COORDONNÉE (AFC)

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

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

ACTION DE FORMATION NATIONALE (AFN)

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

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

PRATICIENS HOSPITALIERS

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

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'ANFH Pays de la Loire avant le 15 novembre 2017 :

→ par mail à s.allainguillaume@anhf.fr;

→ par courrier : ANFH – CS 60532 – 44105 NANTES CEDEX 4

Fiche d'inscription également téléchargeable sur le site internet www.anfh.fr/paysdelaloire rubrique « Offre de formation ».

Validation des inscriptions

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

L'ANFH Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formation, avant le 31 décembre 2017. La délégation adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par mail uniquement, au plus tard deux mois avant le début des formations.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

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

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

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES AGENTS

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

FRAIS DE DÉPLACEMENT

- Véhicule de fonction de l'établissement : utilisation autorisée mais **frais non remboursés**.
- Transport SNCF : remboursement des frais sur la base du **tarif 2^e classe**.
- Déplacement en bus : remboursement sur la base des **frais réels**.
- Frais de taxi : remboursement **exceptionnel**, à l'occasion de déplacements à l'intérieur d'une commune non dotée d'un réseau de transports en commun régulier. **Une demande d'autorisation doit être faite préalablement**.
- Possibilité d'utiliser son véhicule personnel si le directeur de l'établissement en a donné **l'autorisation, par écrit**.
- Les taux de remboursement sont les suivants :

Catégories véhicules	Jusqu'à 2 000 km	De 2001 à 10 000 km	+ 10 000 km
5 CV et -	0.25	0.31	0.18
6 et 7 CV	0.32	0.39	0.23
8 cv et +	0.35	0.43	0.25

FRAIS D'HÉBERGEMENT

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

Indemnités	Plafonds d'indemnités
Indemnités de repas et/ou de nuitée si formation dans la commune de l'établissement ou du stagiaire	Pas de prise en charge
Indemnités de repas dans un établissement hospitalier	7,62 euros
Indemnités de repas extérieurs	15,25 euros
Indemnités de nuitée (nuit+petit-déjeuner)	
Du 1 ^{er} au 10 ^e jour	60 euros
Du 11 ^e au 30 ^e jour	54 euros
Du 31 ^e au 60 ^e jour	48 euros
À partir du 61 ^e jour	36 euros



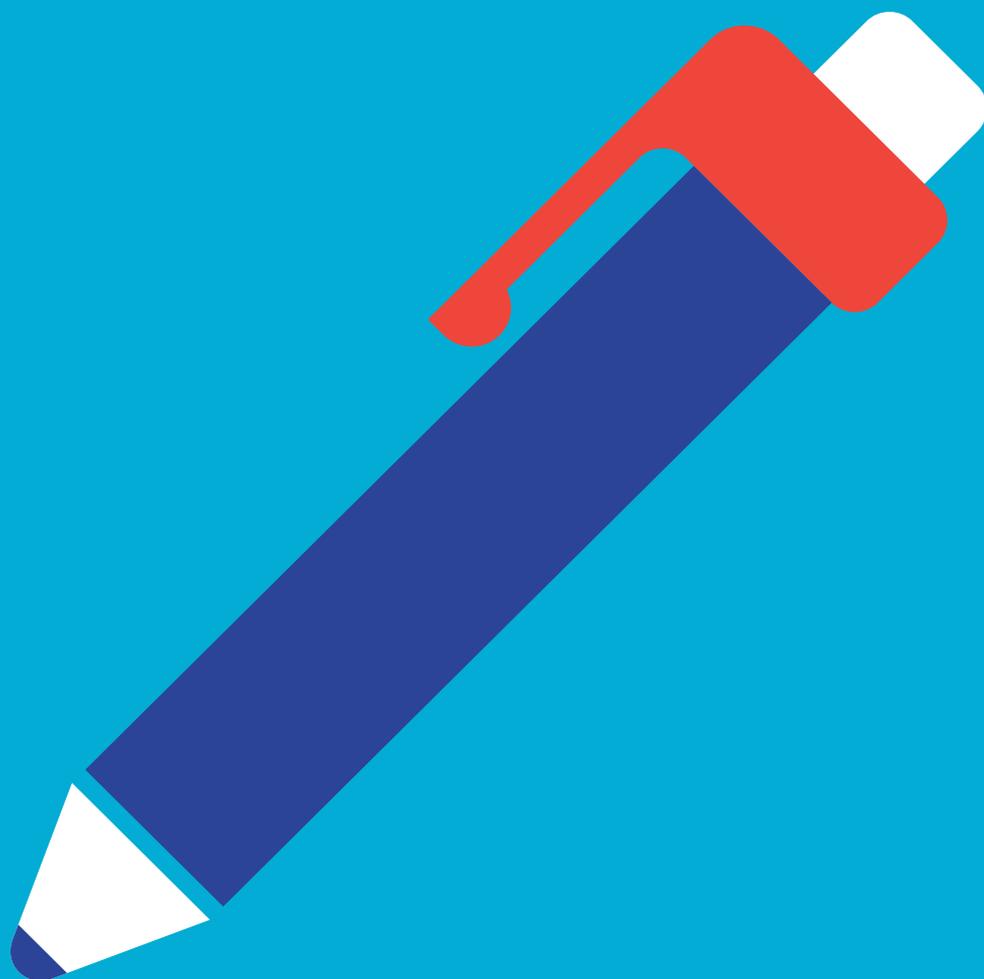
“
L'ANFH
A ADHÉRÉ
EN 2018 AU GIE
« DATADOCK »
POUR
CONFORTER
SA DÉMARCHE
QUALITÉ
”

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



AXE 1

LA GOUVERNANCE ET LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES



AFR – 01

PUBLIC

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales représentants de la CME et de la commission DPC, référents DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables de formation.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

35 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DU DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

L'établissement de santé employeur a pour responsabilité de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC.

L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

OBJECTIFS

- Identifier les évolutions de la nouvelle réglementation du DPC.
- Réaliser un auto-diagnostic adapté à la structure sur la mise en place du DPC.
- Identifier les différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de favoriser la mise en œuvre du DPC et de ses évolutions.
- Mobiliser les professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et les points importants dans la mise en œuvre des parcours DPC.
- Mettre en place des indicateurs d'évaluation dans la mise en place du DPC.

PROGRAMME

JOUR 1

- Actualisation des connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC.
- Appréhension des fondamentaux et des nouveautés en matière de DPC et appropriation des nouveaux concepts.

JOUR 2

- Réalisation du diagnostic pour la mise en œuvre du DPC.

JOUR 3

- Définition d'un plan d'action adapté et co-construction de la feuille de route associée.

JOUR 4

- Identification des différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de faciliter la mise en œuvre du DPC et de ses évolutions.
- Mobilisation des professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et points importants dans la mise en œuvre des parcours de DPC.
- Définition et mise en place des indicateurs d'évaluation du DPC.

JOUR 5

- Suivi de la mise en œuvre du projet DPC.



AFR – 02

PUBLIC

Référents DPC identifiés en établissement, inter-établissements.

ORGANISÉ PAR

ECS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements:

→ a.lejay@anhf.fr

ÊTRE RÉFÉRENT DPC

L'établissement de santé employeur a pour responsabilité de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC.

L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts-clés et les enjeux du DPC.
- Informer toutes les personnes concernées de l'établissement (ou en inter-établissement) sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et plan DPC.
- Mobiliser les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC.
- Identifier les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC).
- Faire connaître l'offre de DPC dans son établissement ou en inter-établissements.

PROGRAMME

JOUR 1

Connaître, comprendre le DPC et ses évolutions, se situer, constituer son réseau

- Connaissance des composants du nouveau dispositif de DPC.
- Repérage des principaux enjeux du DPC, et plus particulièrement pour la fonction de référent DPC.

JOUR 2

Communiquer pour diffuser, promouvoir le DPC, mobiliser, animer le réseau d'acteurs

- Identification du positionnement et du contenu de sa fonction pour préparer sa communication.
- Définition d'un plan de communication adapté à sa fonction de référent DPC.
- Simulation de situations de communication dans sa fonction de référent DPC.

JOUR 3

Conduire ou assister l'ingénierie des programmes et actions de DPC

- La commande ou l'ingénierie des programmes et des actions constitutives des parcours.
- Maîtrise des notions et outils utiles à l'ingénierie de formation, d'APP ou bien de programme de DPC.
- Clarification de l'attendu et des méthodes en matière de suivi des plans d'action pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

AFR – 03

PUBLIC

Personnel des Directions des ressources humaines et des affaires médicales, référent et gestionnaire du DPC Direction des soins responsable qualité responsable et chargé de formation concepteurs/ animateurs de programmes / actions DPC.

ORGANISÉ PAR

ECS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anfh.fr

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

L'établissement de santé employeur a pour responsabilité de faire fonctionner le DPC à la fois en tant qu'employeur et comme prestataire de DPC.

L'élaboration d'un plan de DPC médical et paramédical permet de concilier ces deux fonctions, et de maîtriser l'offre et la demande interne en termes de DPC.

OBJECTIFS

- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
- Faciliter l'intégration des actions pluri professionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux).
- Optimiser la gestion financière des plans de formation des médicaux et non médicaux.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours.

PROGRAMME

Connaître le processus et les étapes d'élaboration des plans de FPTLV et de DPC

- Rappel des bases réglementaires.
- Maîtrise des notions de besoins de formation / de DPC.
- Déclinaisons du besoin en correspondance avec les réponses possibles.
- Les temps forts du plan de développement des compétences en tant que processus.
- Identification des rôles et missions des directions et de leurs services, des commissions et comités internes contribuant au développement des compétences.
- Identification de la contribution attendue des membres de l'encadrement des pôles ou des unités à l'analyse des besoins de formation/de DPC, être capable d'en passer commande et de la faciliter.
- Expression et transmission des besoins aux responsables.
- Définition de l'articulation pertinente des plans de DPC avec le plan de FPTLV, et le mode opératoire d'élaboration.

Structurer le plan selon les parcours de DPC

- Repérage et exploitation des éléments constitutifs de parcours DPC.
- Les conditions favorables à un plan DPC pluriannuel et pluri professionnel.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours**
- Construction d'un plan d'action pour mobiliser les professionnels autour de leurs parcours de formation et de DPC.
- Formalisation d'un plan de communication.
- Optimisation de la gestion financière des plans de formation.

AFN – 04

PUBLIC

Filières soignante et éducative, administrative, médicotechnique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction publique hospitalière, membres des instances d'établissements. Pour le bon déroulement de la formation, la session s'adresse en priorité à des professionnels amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à initier, conduire, ou participer à la mise en œuvre de démarches de coopération sanitaire à l'échelle du territoire. La prévalence de professionnels du secteur hospitalier dans les groupes peut conduire à prioriser cette approche sur celle plus médico-sociale des coopérations.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anfh.fr

COOPÉRATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

La loi HPST a bouleversé l'organisation du système de santé. Elle impacte notamment le domaine de la coopération sanitaire, en déterminant aussi bien de nouvelles stratégies de complémentarité des acteurs de santé (projet régional de santé) qu'en développant les outils au service de ces coopérations : groupement de coopération sanitaire (GCS), communauté hospitalière de territoire (CHT)...

Le mouvement se poursuit avec le projet de loi de santé. Dans cette optique, il est nécessaire pour les acteurs et professionnels concernés de maîtriser, selon un langage commun, les tenants et aboutissants des coopérations territoriales en santé, leur contenu autant que leurs enjeux :

- Quel est le cadre stratégique de ces nouvelles complémentarités ?
- Quels outils sont proposés aux acteurs ?
- Quels peuvent être les impacts sur les pratiques professionnelles ?
- Quels points de vigilance juridiques, stratégiques, organisationnels ces coopérations suscitent-elles ? Anticiper les difficultés pratiques permettra d'adopter un positionnement cohérent.

OBJECTIFS

Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la stratégie nationale de santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles :

- identifier et comprendre les dispositifs de coopération ;
- mesurer les enjeux sur les organisations ;
- identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations.

PROGRAMME

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.

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 en 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 ?

AFN – 05

PUBLIC

Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité.

ORGANISÉ PAR

Arthur Hunt Consulting

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

APPROCHE DE RÉOLUTION DE CAS CONCRETS ENTRE PAIRS POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION

La fonction directeurs des établissements hospitaliers est confrontée à des défis de transformations importants induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Ces modifications interviennent dans un contexte de baisse démographique de la

population des directeurs, amplifiant les missions des équipes en poste des directeurs. Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directeurs d'établissements dans l'intégration de ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de co-développement.

OBJECTIFS

- Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement.
- Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles.
- Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action.
- Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations.

PROGRAMME

Déroulé d'un cas

- (une demi journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas).
- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement.
- Exposé de la problématique choisi par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux.
- Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants ».
- Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur.
- Ouverture de la consultation d'idées et propositions par le groupe de solutions issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, les modalités de mise en œuvre...
- Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

Modalités pédagogiques :

- Le « client »
A chaque séance, un des participants (le « client ») présente un sujet qui compte pour lui : une préoccupation, une difficulté ou un projet, pour lequel il souhaite avoir l'éclairage du groupe pour prendre du recul, surmonter un obstacle, ouvrir des options, partager des pratiques.
- Le « consultant »
Les autres participants (« les consultants ») vont jouer un rôle essentiel pour éclairer le « client », l'aider à réfléchir, à prendre du recul, à trouver de nouvelles voies.
- « l'animateur »
L'animateur n'est ici ni un formateur « qui enseigne » ni un expert « qui sait », mais plutôt un facilitateur qui va permettre au groupe de monter en puissance dans sa capacité à accompagner le client. Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.

AFR – 06.1

PUBLIC

Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE d'un même GHT.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Option 1:

4 jours (1 + 1 + 1 + 1) en présentiel pour optimiser la production du groupe.

Option 2:

3 jours (1 + 1 + 1) en alternance avec 3 classes virtuelles pour assurer le suivi des travaux d'intersession.

PRÉREQUIS

Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé

COORDINATION DE LA FORMATION 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.

L'ANFH a réalisé une étude révélant une forte diversité des GHT en termes de taille, de variété des établissements qui les composent, de niveaux de coordination existants ou non et de niveaux de réalisation de l'état des lieux

des pratiques existantes. Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres.

Afin d'accompagner cette diversité et tous les acteurs (directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE...) impliqués dans la mise en œuvre effective de la coordination de la formation au sein du GHT, l'ANFH propose une formation-action adaptable.

Au regard du degré d'avancement et de maturité des GHT en matière de formation, le programme proposé vise à définir et décliner une stratégie de coordination de la formation continue.

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 de son processus de formation continue.
- Partager au niveau du GHT les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non.
- Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- Co-construire par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
- Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
- Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements.

PROGRAMME

MODULE 1

Réaliser un décryptage juridique et organisationnel des enjeux de la mise en place de la coordination de la formation au sein du GHT et faire partager la vision des différents acteurs.

MODULE 2

Réaliser un état des lieux objectif et partagé des fonctions formation de chaque établissement autour de 4 axes : axes stratégiques et politique de formation, contenu des plans de formation et de DPC, processus et pratiques en matière de formation, organisation et ressources consacrées à la formation.

MODULE 3

Définir une ambition commune et construire un plan d'actions opérationnel pour mettre en place la coordination de la formation du GHT.

MODULE 4

Mettre en œuvre le plan d'actions à l'aide d'ateliers à la carte (rédaction d'une charte de la formation continue, formalisation du processus achat, rédaction de la fiche de poste du coordinateur de la formation continue, construction d'un outil d'analyse des besoins partagés, de tableaux de bord de suivi, réflexion sur le plan de communication...).

AFR – 06.2

PUBLIC

DRH, responsables formation, directeurs de soins, membres des commissions formation ou du CTE d'un même GHT.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Durée : 4 à 6 jours

COORDINATION DE LA FORMATION 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.

L'ANFH a réalisé une étude révélant une forte diversité des GHT de en termes de taille, de variété des établissements qui les composent, des niveaux de coordination existants ou non et de niveaux de réalisation de l'état des lieux

des pratiques existantes. Chaque GHT a par conséquent des problématiques qui lui sont propres.

Afin d'accompagner cette diversité et tous les acteurs (directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE...) impliqués dans la mise en œuvre effective de la coordination de la formation au sein du GHT, l'ANFH propose une formation-action adaptable.

Au regard du degré d'avancement et de maturité des GHT en matière de formation, le programme proposé vise à définir et décliner une stratégie de coordination de la formation continue.

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 de son processus de formation continue.
- Partager au niveau du GHT les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non.
- Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- Co-construire par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
- Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
- Interfacer les travaux de coordination de la formation avec les autres travaux du GHT (achats, projet médico-soignant partagé, démarches qualité...).

PROGRAMME

TEMPS 1 (1 JOUR)

- La réforme GHT et la réalisation d'un diagnostic**
Profils des participants : responsables formation, DRH.
- Rappeler le cadre réglementaire de la réforme GHT et la formation continue.
 - Proposer des outils et réaliser en séance le diagnostic de la situation.
 - Soulever les questions stratégiques pour identifier les enjeux et les cibles.
 - Prioriser collectivement les travaux menés en Temps 2.

TEMPS 2 (2 À 4 JOURS)

- Définition de la situation-cible en matière de coordination de la formation continue**
Profils des participants : responsables formation, DRH ; ad hoc : directeurs des soins, membres des commissions, responsables qualité, responsables achats

- Proposer des outils de réflexion et d'accélération de la coordination au sein du GHT.
- Formaliser en séance les décisions, documents et outils de travail facilitant la coordination du GHT.
- Faciliter la construction du plan d'actions.

TEMPS 3 (1 JOUR)

- Élaboration du plan de communication**
En plus des profils précités, il semblerait intéressant de convier les chargés de communication des établissements.
- Apporter des méthodes d'identification des craintes, des attentes et des messages-clés à faire passer.
 - Proposer des outils de communication et participer à la sélection d'un panel d'outils.

AFR – 07

PUBLIC

Responsables et chargés de formation au sein d'un GHT.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La participation de représentants de l'ensemble des établissements du (des) GHT est à privilégier pour favoriser la co-construction et l'opérationnalité de la formation.

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION AU SEIN D'UN GHT

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper en 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. Plusieurs fonctions sont concernées par les mutualisations et notamment la formation, avec une spécificité puisqu'il s'agit dans ce cas de « coordination ». Cette démarche 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. Deux modules de formation sont proposés, le premier module destiné à l'ensemble des équipes du GHT et le présent module spécifique aux « coordonnateurs » chargés d'impulser et d'animer la démarche de coordination au sein d'un GHT.

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.
- Identifier des évolutions dans les postes de chaque acteur.
 - Leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
 - Processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
 - Construire des 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 :** 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.
 - identifier des messages-clés à transmettre selon une trame.
 - mettre en adéquation public et support-produit.
 - réalisation d'un plan d'actions.



AFR – 08

PUBLIC

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

ANIMER UNE DÉMARCHE DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN D'UN GHT

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper en 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. Plusieurs fonctions sont concernées par les mutualisations et notamment la formation, avec une spécificité puisqu'il s'agit dans ce cas de « coordination ». Cette démarche entraîne une évolution dans le

métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'« animateurs » 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. Deux modules de formation sont proposés, le premier module destiné à l'ensemble des équipes du GHT et le présent module spécifique aux « coordonnateurs » chargés d'impulser et d'animer la démarche de coordination au sein d'un GHT.

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.
- Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale.
- Faciliter l'acceptation du changement.

JOUR 2

- Identifier des acteurs-clés à mobiliser.
- Prioriser des activités mobilisatrices.
- Construire une fiche mission « animateur de la coordination de la formation du GHT ».
- Identifier les outils existants.
- Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du World Café.
- Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication.
- Organiser un planning de mise en œuvre.

AFN – 09

PUBLIC

L'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT, personnel des SI.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr

LES ÉVOLUTIONS DES SI DANS LE CADRE DES GHT

Aujourd'hui les enjeux et les objectifs des GHT autour de la territorialisation de l'offre de soins, de l'amélioration de la prise en charge du patient, de la qualité et de la sécurité des soins sont compris et partagés par tous.

Mais qu'en est-il de la mise en œuvre opérationnelle des GHT et de ses impacts? Elle impose une restructuration en profondeur des organisations, de la gouvernance, des prises en charge des pratiques etc, qui exige l'adhésion des équipes. Fédérer les équipes autour de ce projet ambitieux commence par la connaissance et la compréhension globale des concepts-clés, du cadre juridique de référence et de ses impacts opérationnels sur tous les champs et tous les acteurs de l'hôpital en général et les DSI et leurs équipes en particulier.

OBJECTIFS

- Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT.
- Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques.
- Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT.

PROGRAMME

Les fondamentaux des GHT: appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT

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

→ Le moteur du GHT: le projet médical partagé.

→ Les 7 domaines de mutualisation obligatoires: attentes réglementaires et stratégies de mutualisations.

→ La gouvernance: instances, place de l'établissement support.

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

→ la fonction achat;

→ le DIM de GHT.

Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT:

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

→ enjeux du SDSI;

→ enjeux de gouvernance du SI;

→ enjeux de cohérence des outils SI au service de la pratique des équipes médicales;

→ enjeux de l'urbanisation du SI;

→ connaître les dispositifs institutionnels: suivi et pilotage de la convergence des SI des GHT par les ARS et la DGOS et accompagnement de la convergence des SI des GHT par l'ANAP et la FHF.

Identifier les outils officiels à disposition:

→ présentation des grandes lignes du Guide méthodologique;

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

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

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

→ élaboration du SDSI;

→ méthodologie de priorisation des axes de travail et exemples.

AFN – 10

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA CONVERGENCE DES SI

La convergence des systèmes d'information est un projet de transformation complexe, caractérisé par une diversité et un grand nombre de chantiers et aux impacts multiples : organisationnels, techniques, humains et économiques.

La mise en œuvre de ce type de chantier requiert une approche intégrée de conduite de projet et du changement. Les effets d'une démarche de conduite et d'accompagnement du changement seront d'autant plus probants

qu'ils seront adaptés et tiendront compte du domaine concerné et de ses spécificités.

Ainsi faire converger les SIH du GHT revient à faire converger :

- les processus métiers vers un socle commun de règles portées par le projet médical ;
- les fonctions offertes par le SI pour supporter les processus métiers ;
- la simplification des applications et le choix d'outils communs pour répondre à un même ensemble de besoins.

L'objectif est de mieux comprendre les différentes facettes du projet de transformation que recouvre la convergence des SI de GHT et de maîtriser des méthodes et outils pour en faciliter la mise en œuvre.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Repérer les enjeux du changement dans le cadre des GHT

→ Maîtrise et pilotage des coûts et des projets.

Identifier les différentes parties prenantes

→ Mise en place de la gouvernance SI au sein du GHT.

Identifier les leviers et les freins au changement

Intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI :

→ schéma directeur et stratégie.

Appréhender les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT

- Définition et fondements de la gouvernance SI.
- Référentiels de gouvernance SI.

Réaliser une cartographie de l'existant en lien avec les différents services concernés (RH, achats...)

→ Fiches par composantes de services (PMO, MCO, sécurité).

Préparer l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les Services RH

→ Anticiper et gérer les compétences nécessaires.

Mobiliser les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT

→ La dimension humaine des projets : maîtriser l'évolution du SI et les impacts sur les équipes.

→ Animer un projet.

→ La conduite du changement : l'anticiper et l'ajuster.

→ Le caractère stratégique de la conduite du changement.

→ La compréhension des acteurs et de leur comportement.

AFN – 11

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

MESURER L'OPPORTUNITÉ DE MUTUALISER ET/OU DE RECOURIR À DES SERVICES OU PRESTATAIRES EXTERNES DANS LE CADRE DES GHT

La mise en place des groupements hospitaliers de territoire entraîne un certain nombre de conséquences et d'obligations en matière de systèmes d'information, notamment la mise en place d'une DSI commune, placée sous l'autorité fonctionnelle d'un directeur des systèmes d'information (DSI).

Par ailleurs, l'évolution de la fonction SI avec la raréfaction des ressources spécialisées, l'évolution rapide des technologies, mais également les contraintes budgétaires, et les exigences (sécurité, traçabilité, disponibilité...) croissantes envers le SI, amènent à étudier l'opportunité de faire ou de faire faire. Le choix d'externaliser un domaine, une activité est non seulement une décision stratégique mais également un événement majeur dans la vie d'une organisation au niveau humain, organisationnel ou économique. Il nécessite de bien maîtriser le processus décisionnel, son contexte, ainsi que la démarche et les outils associés.

OBJECTIFS

- Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes.
- Évaluer la pertinence ou non (bénéfice / risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT.
- Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ses dimensions.
- Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage.
- Définir les indicateurs (qualité, ROI...).

PROGRAMME

- Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes**
- Présentation des éléments de compréhension des concepts-clés.
- Définition des concepts.
- Définition des périmètres technologiques.
- Principes de mutualisation et d'externalisation des SI.
- Décret Hébergeur de données de santé (HDS).
- Évaluer la pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT**
- Inducteurs de projets d'externalisation et de mutualisation.

- Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ses dimensions :**
- Présentation sous forme d'une matrice « SWOT » des bénéfices potentiels et des risques identifiés.
- Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projet, de l'étude d'opportunité au pilotage**
- Gouvernance des projets SI.
- Utiliser les outils adéquats.
- Maîtriser les relations contractuelles internes et externes.
- Conditions de réussite.
- Définir les indicateurs (qualité, ROI...)**
- Présentation des indicateurs de qualité de service (SLA).
- Évaluation et comparatif des coûts (à l'aide d'outils proposés par le formateur).

AFN – 12

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

AUDITABILITÉ DES SI DANS LE CADRE DES GHT

Certifications des comptes, accréditation des laboratoires, intégration par la Haute autorité de santé (HAS) des indicateurs du programme hôpital numérique à la certification des hôpitaux, programme Territoire de soins numérique, exigences de la CNIL, et récemment le RGDP...

Les systèmes d'information et les technologies de l'information, qui sont au cœur de l'amélioration de la prise en charge du patient, doivent répondre à des exigences et des normes de qualité et de sécurité.

Dans ce contexte, chaque établissement en s'inscrivant dans une démarche d'auditabilité des systèmes d'information au sein du GHT s'engage dans une dynamique d'amélioration de la sécurité des systèmes d'information.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

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

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

- Réponses aux exigences.

Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT

- Élaboration d'un plan d'actions.
- Synchronisation des plans d'actions des différents établissements du GHT dans le contexte de mise en œuvre progressive de la convergence des SI.
- Comment ordonnancer, prioriser les démarches « hôpital numérique », « certification/fiabilisation des comptes », « certification HAS », « agrément hébergeurs de données de santé/ externalisation » des différents établissements soumis aux certifications communes.

Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT

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

AFN – 13

PUBLIC

Équipes de direction, directeurs SI, responsables des SI et tout public concerné par l'urbanisation des SI.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

URBANISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION CONVERGENT (SIC) D'UN GHT

La convergence des SI des établissements d'un GHT doit conduire à une démarche d'urbanisation du SI et *in fine* à sa simplification, et cela dans le cadre d'une gouvernance unique des SI.

L'intégration du système d'information hospitalier (SIH) est une question complexe du fait de la grande diversité des applications déployées, en cours de déploiement ou à déployer dans un futur proche. Cette démarche d'intégration mais également d'ouverture du SIH doit également être envisagée dans une perspective territoriale, régionale et nationale. L'approche doit donc être globale et le SI doit être abordé dans toutes ses composantes : la stratégie SI, les processus de travail supportés par le SI, les fonctions offertes par le SI, les applications offrant ces fonctions et enfin les ressources (humaines et en infrastructures) permettant le fonctionnement du SI.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT.
- Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à un projet d'urbanisation des SI.

PROGRAMME

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

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

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

- Activités.
- Acteurs de la démarche, les rôles et responsabilités.

Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie

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

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

AFN – 14

PUBLIC

Responsables sécurité des SI (RSSI).

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

SSI ET PROTECTION DES DONNÉES DANS LE CADRE D'UN GHT

L'actualité de la cyber-insécurité numérique et les évolutions réglementaires récentes montrent tous les enjeux des GHT en matière de sécurité des SI et de protection des données dans le cadre des GHT. Le responsable de la sécurité des SI (RSSI) de GHT portera la définition détaillée et la mise en œuvre d'une politique de sécurité « cadre », déclinée en politiques de sécurité des SI (PSSI) contextuelles pour chaque

établissement membre. Ces adaptations, à la marge du document cadre, permettront de prendre en compte les spécificités métiers des établissements (MCO, psychiatrie, EHPAD-SSR-USLD, HAD principalement). Pour mener à bien ses missions, en transversalité, sur plusieurs structures réparties sur un territoire, le RSSI de GHT doit bénéficier d'outils et de méthodes.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Connaître l'actualité 2016 et 2017 de la cyber-insécurité numérique

- Sécurité des technologies numériques de santé et des SIH.
- Retours d'expériences.

GHT ou Groupements publics et privés

- Comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI:
- rôle du RSSI dans l'environnement de Gouvernance du GHT.

Préciser les missions du RSSI et des référents SSI dans les nouveaux contextes

- Les Référents métiers au cœur du dispositif.
- Le rôle de sensibilisation et de prévention.

Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI processus et outils

- Serveurs d'identités – annuaires – SSO – typologies d'urbanisation.
- identification – habilitations – autorisations – authentications – traces-SOC et SIEM – services internes et / ou externes.

- Décryptage du Guide méthodologique du SI du Groupement.
- Impacts sur la SSI.
- L'hébergement de données de santé à caractère personnel.
- Les Hébergeurs agréés de données de santé – Typologie et offres SSI.
- Les obligations à venir concernant le MCO, le médicosocial, le secteur privé et la médecine de ville.
- Analyse stratégique et prospective.

Le Schéma Directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSA

- La PSSI V2.
- PGSSI du GHT ou Groupe.
- PSSI déclinées des entités.
- Cycle de vie du PRA-PCI et des PCA Métiers.
- Faire ou sous-traiter la SSI.
- Analyse des productions de l'ASIP Santé, de l'ANAP, de la DGOS et de l'ANSSI.
- Atelier : les indicateurs de sécurité.

Maîtriser la SSI opérationnelle

- La gestion des incidents de sécurité.
- Les indicateurs de sécurité actifs.
- L'homologation sécurité des projets.

AFR – 16

PUBLIC

Directeurs et adjoints
des cadres

ORGANISÉ PAR

Inforelec

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH
(crédits régionaux)**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

CONSTRUIRE UN EPRD EN EHPAD

L'état des prévisions de recettes et de dépenses (EPRD) va s'appliquer à tous les gestionnaires d'EHPAD dès 2017.

Dans la lignée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), l'EPRD est prévu à l'article 58 de la loi « vieillissement »

dans le cadre de la réforme de la tarification des EHPAD. Ce nouvel outil budgétaire doit donner toute sa cohérence au nouveau cadre de contractualisation qu'est le CPOM, qui va se substituer aux conventions tripartites d'ici à 2021. Il s'agit donc de « modifier les règles de dialogue budgétaire annuel et le cadre de présentation des budgets » et de « responsabiliser » les gestionnaires.

OBJECTIFS

Les objectifs sont identiques pour les 2 publics ciblés. Cependant, le programme prend en compte les spécificités de chacun, afin de s'adapter à leurs besoins.

- Connaître le cadre réglementaire de la mise en place de l'EPRD et ses enjeux.
- Acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre de la tarification et la procédure budgétaire des EHPAD.
- Savoir élaborer les documents de l'EPRD et du PQFP (Plan global de financement pluriannuel).
- Comprendre les nouveaux modes de tarification des EHPAD.

PROGRAMME

L'EPRD, un outil de logique budgétaire et financière

L'architecture et le contenu de l'EPRD

- Présentation de l'EPRD et de ses composants.
- Particularité des EHPAD.
- Annexe à l'EPRD.
- Variation du fonds de roulement.

La nouvelle procédure budgétaire

- Calendrier de l'EPRD ;
- Validation par l'ESMS ;
- Contrôles internes et externes.

Le suivi de l'EPRD et les modifications en cours d'année

- Le compte financier.
- Le plan global de financement pluriannuel.
- La gestion pluriannuelle des provisions et des réserves.
- Les évolutions de la tarification et de la procédure budgétaire en EHPAD.

“
CPF,
UN NOUVEAU
DISPOSITIF POUR
VOTRE AVENIR
PROFESSIONNEL

”



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



AXE 2

L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES



AFR – 17

PUBLIC

Agents titulaires du diplôme professionnel d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et les AMP ayant 3 ans d'ancienneté.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

98 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Tests de sélection en amont de la formation.

Les résultats obtenus conditionneront la participation ou non des stagiaires à la préparation au concours visé.

PRÉPARATION AU CONCOURS AIDES-SOIGNANTS À L'ENTRÉE EN IFSI

Avec le vieillissement et l'augmentation de l'espérance de vie de la population, ainsi que les problématiques de la dépendance, les besoins en personnel de soin croissent et continueront de croître.

La profession infirmière est concernée et en 2020 les structures auront besoin de 7000 à 11000 emplois supplémentaires. La profession va devoir recruter mais également faire face à un renouvellement important d'agents partis à la retraite.

L'ANFH Pays de Loire souhaite accompagner les établissements dans cette évolution, et proposer pour les professionnels en exercice un accès à la profession, en leur permettant de faire face, mieux armés, au concours d'entrée en IFSI.

OBJECTIFS

Pour les aides-soignants justifiant de 3 ans d'exercice en équivalent temps plein le jour de l'entrée à l'IFSI:
se préparer à l'examen d'admission d'une durée de 2 heures, consistant en une analyse écrite de 3 situations professionnelles, faisant l'objet d'une question.

PROGRAMME

Développer les capacités d'argumentation et d'expression écrite
→ Les règles d'orthographe, de grammaire, les techniques de formulation.
→ La lecture et la compréhension de texte.
→ Méthodologie de l'écrit.
Culture générale et professionnelle
→ Développer les capacités d'ouverture, d'analyse et de synthèse à partir des connaissances acquises dans le domaine sanitaire et social.
Les études infirmières
→ Développer les connaissances des candidats sur le référentiel des études infirmières.
Atelier d'analyse de pratique
→ Développer les capacités d'analyse de pratiques professionnelles.

Applications numériques pour les aides-soignants

→ Acquérir les connaissances de base des applications numériques.

Les situations professionnelles pour les aides-soignants

→ Développer les capacités d'analyse d'une situation professionnelle en identifiant les éléments-clés.

Mises en situation de concours

→ Évaluer les acquisitions des participants – mises en situations de concours.

AFR – 18

PUBLIC

Agents titulaires du baccalauréat.

ORGANISÉ PAR

Hr Formation

DURÉE

98 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr

PRÉPARATION AU CONCOURS DES BACHELIERS À L'ENTRÉE EN IFSI

Avec le vieillissement et l'augmentation de l'espérance de vie de la population, ainsi que les problématiques de la dépendance, les besoins en personnel de soin croissent et continueront de croître.

La profession infirmière est concernée et en 2020 les structures auront besoin de 7000 à 11000 emplois supplémentaires. La profession va devoir recruter mais également faire face à un renouvellement important d'agents partis à la retraite.

L'ANFH Pays de Loire souhaite accompagner les établissements dans cette évolution, et proposer pour les professionnels en exercice un accès à la profession, en leur permettant de faire face, mieux armés, au concours d'entrée en IFSI.

OBJECTIFS

Pour les titulaires du baccalauréat

- Préparation à la 1^{re} épreuve d'admissibilité: épreuve écrite comportant l'étude d'un texte relatif à l'actualité dans les domaines sanitaires et sociaux. Le texte est suivi de trois questions permettant au candidat de présenter le sujet et les principaux éléments du contenu, de situer la problématique dans le contexte, d'en commenter les éléments, notamment chiffrés, et de donner un avis argumenté sur le sujet.
- Préparation à la 2^e épreuve d'admissibilité: tests d'aptitudes. Cette épreuve a pour objet d'évaluer les capacités de raisonnement logique et analogique, d'abstraction, de concentration, de résolution de problème et les aptitudes numériques.
- Préparation à l'épreuve d'admission: entretien avec un jury.

PROGRAMME

Acquérir une culture spécifique en vue de l'exercice professionnel infirmier

- Préparer l'épreuve de culture générale, sanitaire et sociale.**
- Identifier les champs de la culture générale, sanitaire et sociale.
- Chercher et trouver les informations nécessaires au développement de cette culture générale.
- Rédiger des synthèses par thèmes.
- Développer les capacités de lecture et d'analyse et de synthèse.
- Lire de façon approfondie le texte relatant la situation professionnelle.
- Décrire le contexte de la situation - Identifier les faits importants;
- Faire les différences entre fait, opinion, sentiment sur une situation;
- Formuler la problématique;
- Rédiger une réponse argumentée de connaissances professionnelles à la question posée en respectant la consigne et les critères de base

d'expression écrite.

Développer ses capacités d'expression écrite Préparer l'épreuve de tests d'aptitudes

- Comprendre l'intérêt des tests d'aptitudes.
- Identifier les différents tests d'aptitudes: raisonnement logique et analogique, abstraction, concentration, résolution de problèmes et aptitudes numériques.
- Acquérir les bases mathématiques, verbales et la logique nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'épreuve.
- Développer la rapidité des réponses.
- S'entraîner aux différents tests d'aptitudes.

Préparer l'épreuve d'admission: l'entretien

AFR – 19

PUBLIC

Toute personne titulaire d'un diplôme ou titre requis pour le recrutement dans les corps des personnels des services médicaux, de rééducation ou médico-techniques. Ces personnels devront justifier au moment du concours de 5 années d'exercice de la profession.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ENTRÉE EN IFCS

L'ANFH Pays de la Loire souhaite favoriser la promotion professionnelle des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière, qui réunissent les conditions nécessaires pour se présenter au concours d'entrée dans les instituts de formation des cadres de santé.

La formation doit permettre la réussite des candidats à l'épreuve écrite d'admissibilité et à l'épreuve orale d'admission. Par conséquent, la pédagogie doit développer la perception systémique de la fonction cadre, être active, participative et favoriser l'analyse réflexive.

OBJECTIFS

- Préparer aux épreuves écrites d'admissibilité : commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social.
- Préparer à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury.

AFC – 20

PUBLIC

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant devenir d'adjoint des cadres hospitaliers, candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique hospitalière.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS

Cette demande s'inscrit dans le 1^{er} axe du projet stratégique de l'ANFH Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion

professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

OBJECTIFS

Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité

→ Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire (apports méthodologiques et entraînement avec devoirs sur table).

→ Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

Préparation à l'épreuve orale d'admission

→ Maîtriser les bases d'une présentation structurée, des acquis techniques et des savoir être liés à l'expérience, ainsi que des connaissances de l'environnement.

→ Maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.

→ Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

→ Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.



AFC – 21

PUBLIC

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant se préparer au concours AMA, candidats remplissant les conditions fixées au 2 du I de l'article 4 du décret n° 2011-661.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anfh.fr

PRÉPARATION AU CONCOURS D'ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF

Cette demande s'inscrit dans le 1^{er} axe du projet stratégique de l'ANFH Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion

professionnelle des agents exerçant au sein de la Fonction publique hospitalière.

OBJECTIFS

Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité

→ Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire (apports méthodologiques et entraînement avec devoirs sur table).

→ Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

Préparation à l'épreuve orale d'admission (2 jours)

→ Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle comportant les rubriques mentionnées dans l'annexe II au présent arrêté.

→ Savoir présenter son parcours professionnel face à un jury.

AFC – 22

PUBLIC

Techniciens hospitaliers
techniciens supérieurs
hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

ISF

DURÉE

189 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans de
formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en
interne aux
établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

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

L'arrêté du 21 août 2013 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de la Fonction publique hospitalière.

Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage non pris en compte dans le programme proposé).

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.
- Maîtriser les techniques de management et de communication.
- Maîtriser des connaissances techniques spécifiques.

PROGRAMME

Le fonctionnement de l'hôpital et des établissements médicaux-sociaux

- L'offre régionale sanitaire, la gouvernance de l'hôpital et la coopération hospitalière.
- L'organisation du secteur médico-social.
- Les règles de financement de l'hôpital.
- Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- Le recrutement, les droits et obligations des fonctionnaires.

Les ressources humaines et le management d'équipe

- Le management de proximité – motivation et valorisation de l'équipe.
- La communication d'équipe.
- La conduite de réunion.
- La gestion de conflits.
- La prise de parole en public.
- La conduite d'entretiens professionnels.
- La gestion du temps.
- L'organisation du travail.
- L'accompagnement au changement et gestion de projet.
- La Formation tout au long de la vie – santé au travail.

Les fonctions de techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers

- La sécurité incendie à l'hôpital.
- Le système d'information et la sécurité informatique.
- La stratégie écologique hospitalière et le développement durable.
- La sécurité des personnes et les risques professionnels.
- Le génie civil.
- La matériovigilance, volet de la gestion des risques.
- Les contraintes spécifiques aux services logistiques.
- Les contrôles techniques obligatoires.
- La procédure d'évaluation de la qualité.

AFC – 23

PUBLIC

Adjoints des cadres hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

ISF

DURÉE

154 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

FORMATION ADAPTATION À L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers de

la Fonction publique hospitalière. Le dispositif de formation, d'une durée de 189 heures, comprend trois modules détaillés (dont 35 heures de stage).

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.
- Maîtriser les techniques de management et de communication.
- Connaître les spécificités liées aux fonctions exercées par un adjoint des cadres hospitaliers.

PROGRAMME

En conformité avec l'arrêté du 24 octobre 2014.

Le fonctionnement de l'hôpital et des établissements médico-sociaux

- L'offre régionale sanitaire, la gouvernance de l'hôpital et la coopération hospitalière.
- L'organisation du secteur médico-social.
- Les règles de financement de l'hôpital.
- Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- Le recrutement, les droits et obligations des fonctionnaires.

Les ressources humaines et le management d'équipe

- Le management de proximité – motivation et valorisation de l'équipe.
- La communication d'équipe.
- La conduite de réunion.
- La gestion de conflits.
- La prise de parole en public.
- La conduite d'entretiens professionnels.
- La gestion du temps.
- L'organisation du travail.
- L'accompagnement au changement et la gestion de projet.
- La Formation tout au long de la vie – la santé au travail.

Les fonctions d'adjoint des cadres hospitaliers

- Le pilotage de la stratégie qualité en établissement de santé.
- Le pilotage médico-économique en établissement de santé et ses outils.
- La stratégie sociale en établissement de santé et accompagnement au stage.
- La stratégie écologique hospitalière et le développement durable.

AFC – 24

PUBLIC

Assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière, assistants médico-administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude au sein de la Fonction publique hospitalière.

ORGANISÉ PAR

Convergences

DURÉE

105 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements:

→ a.lejay@anhf.fr

FORMATION ADAPTATION À L'EMPLOI DES ASSISTANTS MÉDICO-ADMINISTRATIFS

Cette formation répond aux exigences de l'arrêté de 2014. Notre intervention doit contribuer à l'amélioration des compétences des agents grâce à une meilleure connaissance de leur propre environnement de travail et des spécificités du secrétariat médical.

Si le cadre de cette formation s'impose réglementairement, nous devons avoir aussi en tête qu'il ne s'agit pas d'une préparation aux concours par exemple. Ainsi, afin de garantir l'intérêt des agents pour cette formation ainsi que leur pleine participation, les contenus devront savoir partir des problématiques du groupe et non pas s'imposer d'en haut à la manière de ce qui s'apparenterait à une logique académique.

OBJECTIFS

→ Acquérir et développer des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions qu'exercent les assistants médico-administratifs dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière.

→ Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.

→ Maîtriser les spécificités du secrétariat médical en hôpital (dont la maîtrise des outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation - 2 jours optionnels).

PROGRAMME

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la fonction publique hospitalière

→ Maîtrise de l'environnement extérieur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

→ Comprendre l'organisation administrative interne des établissements FPH.

→ Comprendre les modes de financement des EPS et les logiques d'évaluation.

→ Comprendre le statut des personnels de la FPH et les logiques de développement des ressources humaines.

→ L'organisation et les différentes activités médicales de l'hôpital.

→ Les logiques d'évaluation au sein des établissements.

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital

→ La place de l'utilisateur dans le système de santé.

→ Le secret médical et le secret professionnel.

→ Le traitement et la transmission des informations

→ L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.

→ Règlementation relative au dossier du patient.

→ Traitement des statistiques médicales, valorisation de l'activité médicale.

→ Outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation.

AFR – 25

PUBLIC

Aides soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale en situation d'emploi auprès de personnes atteintes de la maladie de type Alzheimer.

ORGANISÉ PAR

HR Formation et IRFA

DURÉE

140 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

La mesure 20 du Plan Alzheimer 2008-2012 prévoit l'identification et la professionnalisation d'une fonction d'assistant de soins en gérontologie, accessible aux aides-soignants et aides

médico-psychologiques, en poste notamment dans les unités et équipes dédiées à la prise en charge des malades d'Alzheimer, par le biais d'une formation d'une durée de 140 heures.

OBJECTIFS

- Appréhender l'environnement professionnel pour développer des capacités à accompagner des personnes atteintes de maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées.
- Accompagner au quotidien les personnes atteintes d'Alzheimer ou souffrant de maladies apparentées en prenant en compte la singularité de la personne et les caractéristiques de la pathologie.
- Travailler en concertation avec d'autres intervenants.
- S'appuyer sur les ressources de la personne pour entretenir ses capacités en utilisant les situations de la vie quotidienne et en développant des activités support.
- Consolider la dimension médicale de l'accompagnement de la personne en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques.
- Intégrer la démarche de soins au projet personnalisé et l'inscrire dans une dynamique de bientraitance.

PROGRAMME

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne

- Appréhender l'environnement professionnel, ses ressources et ses contraintes.
- Le cadre de référence.
- Les données d'entrée.
- L'élaboration du projet personnalisé.

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Accompagner au quotidien les personnes souffrant d'Alzheimer ou souffrant de maladies apparentées.
- L'impact des troubles cognitifs sur la vie quotidienne.
- L'attitude du professionnel.
- Le repas.

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

- S'appuyer sur les ressources de la personne pour entretenir ses capacités.

- Les situations de vie quotidienne comme support de stimulation.
- Les activités à visées thérapeutiques.
- Le mode d'intervention.
- La dimension technique.
- La place des activités dans le projet personnalisé.
- L'intervention à domicile et/ou dans un cadre institutionnel.
- La place de l'aidant.

Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

- Consolider la dimension médicale de l'accompagnement de la personne.
- L'observation clinique.
- La spécificité de douleur chez la personne démente.

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- Intégrer la démarche de soins au projet personnalisé et l'inscrire dans une dynamique de bientraitance.
- Les acteurs.
- L'approche éthique.

AFR – 26

PUBLIC

Infirmiers de bloc opératoire.

ORGANISÉ PAR

Ecole IBODE de Nantes

DURÉE

49 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES INFIRMIERS DE BLOC OPÉRATOIRE

L'arrêté du 27 janvier 2015 relatif aux actes, activités et à la formation complémentaire prévus par le décret du 27 janvier 2015

définit le référentiel de formation visant à l'acquisition des compétences pour l'exercice des actes et activités des IBODE.

OBJECTIFS

Former les infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État à la réalisation des actes et activités définis par l'arrêté du 27 janvier 2015 et relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire.

PROGRAMME

Le contenu de la formation est conforme au référentiel de formation défini dans l'annexe 2 de l'arrêté du 27 janvier 2015, à savoir un perfectionnement des compétences dans les domaines suivants

- réalisation de l'installation définitive du patient en vue de l'intervention chirurgicale en fonction de la voie d'abord souhaitée;
- fermeture sous-cutanée et cutanée;
- mise en place et fixation des drains sus-aponévrotiques;
- aide à la mise en place et au maintien des instruments d'exposition directe et indirecte;

- aide à la réalisation d'une aspiration;
- aide à la réalisation d'une hémostase;
- aide aux sutures des organes et vaisseaux;
- aide à la réduction d'une fracture et au maintien de la réduction;
- aide à la pose d'un dispositif médical implantable;
- injection d'un produit à visée thérapeutique ou diagnostique dans un viscère, une cavité ou une artère.



AFR – 27.1

PUBLIC

Infirmiers.

ORGANISÉ PAR

HR Formation

DURÉE

105 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Deux modules de formation au choix des établissements :

→ 1^{er} module avec HR

Formation

→ 2^e module avec l'IRFA

FORMATION DES INFIRMIERS EXERÇANT AUPRÈS DE PERSONNES ATTEINTES DE LA MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTÉE

Après trois plans dédiés à la maladie d'Alzheimer, première maladie neurodégénérative en France, le gouvernement a décidé d'élargir le nouveau plan à l'ensemble des maladies neurodégénératives.

De ce fait, le plan national de lutte contre les maladies neurodégénératives 2014-2019 comprend 3 grandes priorités :

- améliorer le diagnostic et la prise en charge des malades ;
- assurer la qualité de vie des malades et de leurs aidants ;
- développer et coordonner la recherche.

Dans l'axe 1 du plan « soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire », il est prévu d'adapter la formation des professionnels pour améliorer la qualité de la réponse apportée aux personnes malades.

OBJECTIFS

Apporter un socle de connaissances communes avec les Assistants de soins en gerontologie formés en région

- concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée.
- 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 notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.
- comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

PROGRAMME**Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée**

- Localisation de la fonction d'IDE dans le contexte de la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Acquisition ou actualisation des connaissances physiologiques du vieillissement nécessaires à la compréhension de la maladie d'Alzheimer et des démences.
- Ancrage des pratiques professionnelles en référence au contexte législatif, réglementaire et à la réflexion éthique.
- Maîtrise de la méthodologie d'élaboration du projet individualisé.
- Développement de l'alliance famille-professionnels dans l'accompagnement et la prise en charge.

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Développement des compétences en communication et accompagnement efficace des personnes atteintes de pathologies d'Alzheimer ou apparentées.
- Mise en œuvre des bonnes pratiques professionnelles favorisant l'alimentation et la nutrition.

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues**Comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé**

- Analyse et compréhension des manifestations de la maladie.
- Explication des comportements des personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée et préciser les pratiques soignantes adaptées à ces comportements.

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- Techniques de soins.
- Mécanismes neurophysiologiques de la douleur.

AFR – 27.2

PUBLIC

Infirmiers.

ORGANISÉ PAR

IRFA

DURÉE

98 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Deux modules de formation au choix des établissements :

- 1^{er} module avec HR Formation
- 2^e module avec l'IRFA

FORMATION DES INFIRMIERS EXERÇANT AUPRÈS DE PERSONNES ATTEINTES DE LA MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTÉE

Après trois plans dédiés à la maladie d'Alzheimer, première maladie neurodégénérative en France, le gouvernement a décidé d'élargir le nouveau plan à l'ensemble des maladies neurodégénératives.

De ce fait, le plan national de lutte contre les maladies neurodégénératives 2014-2019 comprend 3 grandes priorités :

- améliorer le diagnostic et la prise en charge des malades ;
- assurer la qualité de vie des malades et de leurs aidants ;
- développer et coordonner la recherche

Dans l'axe 1 du plan « soigner et accompagner tout au long de la vie et sur l'ensemble du territoire », il est prévu d'adapter la formation des professionnels pour améliorer la qualité de la réponse apportée aux personnes malades.

OBJECTIFS

Apporter un socle de connaissances communes avec les Assistants de soins en gerontologie formés en région

- Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée.
- 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 notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues.
- Comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

PROGRAMME

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne âgée

- Le cadre de référence: repères juridiques, recommandations HAS et ANESM.
- Connaissance de la pathologie, de la personne, principe du projet personnalisé.
- Élaboration du projet personnalisé.

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- Impact des troubles cognitifs sur la vie quotidienne.
- Accompagnement au quotidien.
- Attitude du professionnel.
- Le repas.

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment

avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

- Situations de vie quotidienne comme support de stimulation.
- Activités à visées thérapeutiques.
- Modes d'intervention.
- Dimension technique.
- La place des activités dans le projet personnalisé.
- Intervention à domicile et/ou dans un cadre institutionnel.
- Place de l'aidant, dynamique familiale.

Comprendre, interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

- Prérequis à l'observation clinique.
- Observation clinique;
- Outils d'observation et de suivi.
- Spécificité de la douleur chez la personne démente.

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- Démarche de soins : outils, choix thérapeutiques, accompagnement spécifique.
- Les acteurs : ASG, mode d'intervention, association des familles aux décisions.
- Approche éthique.

AFR – 28

PUBLIC

Les DRH, responsables RH et formation, l'encadrement, ou toute personne étant amenée à repérer les agents en difficulté : médecine du travail, représentants du personnel...

ORGANISÉ PAR

Retravailler

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES-CLÉS DES AGENTS

La réforme de la formation professionnelle continue, le contexte actuel des restructurations hospitalières (impliquant par exemple la mutualisation des moyens logistiques et ouvriers) et la pression réglementaire croissante (nécessitant une spécialisation des métiers) a incité l'ANFH à inscrire la notion de sécurisation des parcours au projet stratégique national 2012-2015 :

« L'équité dans l'accès à la formation professionnelle passe aussi par un effort appuyé vers ceux qui disposent le moins d'atouts. Les évolutions du statut de la Fonction publique hospitalière, le recours plus important aux emplois contractuels, les regroupements et restructurations tendent à fragiliser l'emploi dans le secteur sanitaire, social et médico-social public et donc à diminuer les chances d'un parcours professionnel réussi pour les personnels les moins qualifiés. »
L'ANFH renouvelle cet engagement dans son projet 2016-2019 dans l'axe « se former – se réaliser » qui vise à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents et développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle. L'objectif d'ici 2019 est notamment de favoriser la maîtrise des savoirs de base.

OBJECTIFS

- Identifier et mobiliser les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage.
- Identifier les difficultés existantes ou potentielles des agents.
- Faire émerger la prise de conscience de l'agent et adapter son discours à son besoin : en parler sans stigmatiser.
- Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent.

PROGRAMME

- Définitions et profils.
- Repérage des expériences et des difficultés rencontrées.
- Les impacts de la situation d'illettrisme.
- Les stratégies de contournement.
- La communication autour de l'acquisition de connaissances et de la nécessité de se former.



AFR – 29

PUBLIC

Les agents hospitaliers volontaires souhaitant acquérir ou renforcer leurs savoirs et compétences de base.

ORGANISÉ PAR

Retravailler

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

PARCOURS DE FORMATION SUR LES COMPÉTENCES-CLÉS

La réforme de la formation professionnelle continue, le contexte actuel des restructurations hospitalières (impliquant par exemple la mutualisation des moyens logistiques et ouvriers) et la pression réglementaire croissante (nécessitant une spécialisation des métiers) a incité l'ANFH à inscrire la notion de sécurisation des parcours au projet stratégique national 2012-2015 :

« L'équité dans l'accès à la formation professionnelle passe aussi par un effort appuyé vers ceux qui disposent le moins d'atouts. Les évolutions du statut de la Fonction publique hospitalière, le recours plus important aux emplois contractuels, les regroupements et restructurations tendent à fragiliser l'emploi dans le secteur sanitaire, social et médico-social public et donc à diminuer les chances d'un parcours professionnel réussi pour les personnels les moins qualifiés. »
L'ANFH renouvelle cet engagement dans son projet 2016-2019 dans l'axe « se former – se réaliser » qui vise à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents et développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle. L'objectif d'ici 2019 est notamment de favoriser la maîtrise des savoirs de base.

OBJECTIFS

Pour chaque professionnel entrant en formation

- acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé;
- accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions;
- accroître son opérationnalité en situation de travail;
- sécuriser les parcours professionnels envisagés;
- faciliter la professionnalisation et la qualification.

PROGRAMME

Phase de positionnement (2 heures), préalable à l'entrée en formation « compétences clés » et comprenant

- un premier entretien individuel présentant les objectifs du positionnement, les outils d'évaluation, et permettant un échange sur le parcours, les motivations et le projet éventuel de l'agent;
- des tests écrits pour évaluer les acquis et les besoins de formation en savoirs de base;
- un entretien de contractualisation, qui permet de resituer les résultats des tests, de cibler les axes de progression et de définir un parcours de formation individualisé cohérent.

Parcours de formation (70 heures maximum)

- Module 1 : Communication à l'oral (21h).
- Module 2 : Communication à l'écrit (21h).
- Module 3 : Compétences mathématiques, gestion de l'espace et du temps (21h).
- Module 4 : Respect des règles et des codes propres à l'établissement de santé (7h).



“

26 DÉLÉGATIONS
TERRITORIALES
EN FRANCE,
POUR DES SERVICES
DE PROXIMITÉ.

”

AXE 3

L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE DE SOINS ET DES PRATIQUES



AFR – 30

PUBLIC

Tout acteur intervenant dans un programme ETP.

ORGANISÉ PAR

EFORS

DURÉE

40 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

ÉLABORER ET PARTICIPER À UN PROGRAMME D'ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE

L'éducation thérapeutique n'est pas une simple information et prescription au patient, elle intègre une dimension éducative qui consiste à aider la personne à s'épanouir, à trouver sa propre voie à partir de sa demande et de ses choix. Les recherches mettent en évidence les limites des modèles anciens qui se situent avant tout dans une logique d'instruction plus que d'éducation. Tout acte de soin a un aspect éducatif qui non seulement le valorise

mais lui donne sa pleine portée humaine. L'objectif est de rendre au patient une part d'autonomie et « de construire avec lui un espace où il décide de ce qu'il désire être » (Gagnayre et d'Ivernois, 2004). Telle est l'essence de la pratique d'éducation thérapeutique. Le patient devient co-auteur de son projet et bénéficie d'une amélioration de sa qualité de vie.

OBJECTIFS

L'objectif est de former tout professionnel participant à un programme d'éducation thérapeutique, en conformité à l'Arrêté du 14 janvier 2015 (formation de 40 heures).

- Développer, mettre en œuvre et participer à des programmes d'ETP.
- Permettre aux professionnels formés de sensibiliser les autres professionnels de l'établissement à l'ETP.
- Apporter les connaissances nécessaires afin que les professionnels puissent différencier l'éducation pour la santé de l'ETP.

PROGRAMME

Les représentations de l'ETP

Le contexte réglementaire, législatif

Appréhender les concepts de l'ETP

- Le concept d'éducation thérapeutique.
- La maladie chronique.
- L'éducation intégrée aux soins.
- Les modèles de l'éducation dans la pratique soignante.

Intégrer la démarche de l'ETP du patient selon l'HAS et développer ses compétences

- Présentation de la méthodologie de programme ETP selon l'HAS.
- Les compétences professionnelles requises pour dispenser l'ETP.
- Analyse du référentiel de compétences pour l'ETP.
- Présentation d'un début de carte conceptuelle d'un programme ETP.

Élaborer un diagnostic éducatif et mener un entretien diagnostic

- Le diagnostic éducatif et le contrat éducatif.

→ Analyse de pratiques au travers d'une mise en situation d'entretien diagnostic.

Utiliser les stratégies pédagogiques adaptées à la situation individuelle

- La communication au service de l'ETP.

Repérer les champs disciplinaires convoqués pour la pratique de l'éducation thérapeutique

Intégrer et expérimenter les techniques pédagogiques d'animation et d'intervention

Approfondir la démarche d'élaboration de programme d'ETP

Identifier les différents types d'évaluation et s'en approprier les outils

Adopter une posture réflexive face à la relation établie avec le patient et son entourage dans le cadre de l'ETP

- L'éducation thérapeutique centrée sur les besoins du patient.
- L'équipe d'éducation thérapeutique.
- La coordination du programme d'ETP.

AFC – 31

PUBLIC

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux : médecins, cadres, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Il serait souhaitable que 2 à 3 personnes d'une même équipe soient présentes dans une même session de formation.

AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT ET AUTOUR DU PATIENT

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le programme national pour la sécurité des patients (PNSP).

Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La littérature est abondante sur ce sujet, d'une part pour montrer que le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS, et d'autre part pour souligner les

difficultés des patients à comprendre les explications médicales. Ces difficultés de compréhension augmentent le taux de mortalité. La communication est aussi un élément-clé dans la construction de la relation soignant-soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations, telles que l'annonce d'une pathologie grave, ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

OBJECTIFS

Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge

- Appréhender l'impact du défaut de communication sur la survenue d'événements indésirables associés aux soins.
- Mobiliser les concepts fondamentaux de toutes les dimensions de la communication.
- Identifier en équipe les modes de communication et outils pertinents concourant à la sécurité du patient.
- Définir une démarche d'amélioration et son suivi pour l'équipe prenant notamment en compte les spécificités du patient.

PROGRAMME

Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'utilisateur et entre professionnels dans la prise en charge du patient

- Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient.
- Approches éthiques et juridiques d'une bonne pratique de communication avec le patient.
- Comprendre ce qui se joue dans la communication interpersonnelle avec le patient et autour du patient**
- Mécanismes et principes de communication interpersonnelle.
- Les freins psycho-comportementaux à prendre en compte dans les relations interpersonnelles.
- Principes, techniques et outils de communication à mobiliser**
- Conditions et positionnement adapté à l'écoute active.
- Techniques de communication et outil.

S'approprier, individuellement et en équipe, les techniques et outils de communication avec le patient et améliorer ses pratiques professionnelles de communication

- Situations d'annonce d'une mauvaise nouvelle, d'annonce d'un dommage associé aux soins ou de transmission d'informations entre professionnels en vue de décision de prise en charge du patient.
- Organisation, structuration et pratique de l'annonce.
- Entraînement aux pratiques de communication avec le patient et autour du patient par mise en situation.
- Plan d'actions d'amélioration des pratiques individuelles et collectives.

AFC – 32

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Nonaka conseil

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

L'HUMOUR DANS LA RELATION DE SOIN ET L'ACCUEIL DES PATIENTS

De prime abord, la notion « d'humour » semble être en décalage avec la notion « de soins » très sérieuse et grave. Or nos philosophes, tels Henri Rubinstein ou Gilles Deleuze pour les plus contemporains d'entre eux, s'étaient déjà intéressés à la fonction de l'humour dans la relation de soin. Ils ont mis en évidence l'aspect thérapeutique et les bienfaits que pouvait procurer l'humour à la fois dans les relations soignants-soignés, mais aussi entre les professionnels eux-mêmes.

Formidable outil, il permet d'ôter, ou tout au moins de diminuer, les tensions liées aux difficultés de la relation soignant-soigné et d'amener une certaine distanciation dans le contexte difficile de la maladie. Ainsi, la délégation régionale vous propose cette action de formation afin d'appréhender cet outil de soin que peut être l'humour, à la fois pour le patient et pour le soignant.

OBJECTIFS

Intégrer l'humour dans la relation de soins

- 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

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.

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.

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.
- Travail sur cas – théâtre forum.

AFC – 33

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON ET APPARENTÉE

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

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ils peuvent néanmoins présenter des aspects variables selon l'individu. Si actuellement le traitement

corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles.

Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter selon l'évolution de la maladie doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficiente.

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

OBJECTIFS

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

- Appréhender le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée.
- Identifier les caractéristiques physiopathologiques et l'éthiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée.
- Repérer les différents symptômes de ces maladies.
- Identifier les éléments de la prise en charge thérapeutique.
- Identifier les stades évolutifs de la maladie et les complications liées aux traitements.
- Adapter la prise en charge du patient dans le cadre de son parcours de soins.

PROGRAMME

- Le contexte de la maladie.
- L'étiologie de la maladie.
- Physiopathologie et éthiopathogénie.
- Les troubles moteurs : akinésie, hypertonie, tremblement.
- Troubles non moteurs non organiques : troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels.
- Repérage de la maladie.
- Traitements : médicamenteux ou non médicamenteux.
- La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique.
- Stades évolutifs et complications liées au traitement.
- Etudes de cas.
- Identification des acteurs du parcours.

AFC – 34

PUBLIC

Professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides-soignants, cadres, directeurs...) et les professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsables d'encadrement...).

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Chaque groupe sera constitué de professionnels exerçant dans des structures médico-sociales et sanitaires de préférence situées dans un même territoire de santé.

AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013, ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées. Un des objectifs prioritaires définis par la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 et du projet de loi relatif à la modernisation du système de santé, est d'améliorer l'accès aux soins et les parcours de

soins des personnes handicapées via des plateformes territoriales d'appui aux parcours de santé complexes. En réponse, l'ANESM a émis des recommandations destinées aux ESMS et 41 acteurs médico-sociaux et sanitaires – dont la FHF – ont signé la charte Romain Jacob. Ils se sont engagés à « systématiser les actions communes de formation et de sensibilisation au handicap ».

OBJECTIFS

Améliorer le parcours de soin des personnes handicapées en situation « complexe » dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales

- Appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins.
- S'approprier les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles...).
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soin.
- Repérer les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe.

PROGRAMME

- Contextualisation de la problématique.
- Les concepts de « santé », « personne », « sujet ».
- La notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière.
- La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée.
- Appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires.
- Les différents outils d'évaluation et les recommandations pour une utilisation appropriée.
- Les facteurs de décroisement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences.
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soins.

- Les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe.
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins.
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe.
- Les ressources externes (et/ou internes) pour améliorer la gestion des urgences.

TRAVAIL INTERSESSION

- Présentation et évaluation du travail fait en intersession.
- Analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes.
- Évaluation des améliorations opérées dans la pratique professionnelles à l'issue des 2 premiers jours de formation.

AFC – 35

PUBLIC

Tous professionnels intervenant auprès des adolescents (personnels éducatifs, soignants, praticiens hospitaliers, administratifs, techniques...).

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

COMMENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

Socrate a écrit : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler ».

La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un

enjeu de société. « L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle peut se caractériser par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique ». Dans la mesure où la relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour notamment trouver un positionnement adéquat.

OBJECTIFS

Appliquer la distance professionnelle appropriée aux situations de prise en charge de l'adolescent

- Expliciter les caractéristiques de l'adolescence.
- Définir la notion de « distance » professionnelle.
- Collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent.
- Identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent.
- Utiliser des outils et techniques partagés d'aide à la relation.

PROGRAMME

De la problématique adolescente à l'adolescence en crise, quelle prise en charge ?

- Sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation.
- Consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise (les concepts fondamentaux).
- Interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques (les situations emblématiques vécues avec les adolescents ; les fondamentaux dans la relation).
- S'approprier des outils et techniques d'aide à la relation à (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe).

INTERSESSION

Mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille, etc ; en mobilisant les apports de la formation et réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur.

Du renforcement des compétences au plan d'actions

- Consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective.
- Élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques.

AFC – 36

PUBLIC

Personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socio-éducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil des établissements de santé.

ORGANISÉ PAR

GRIEPS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Il serait souhaitable que plusieurs professionnels d'un même établissement soient présents à cette formation.

PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ SOCIALE

L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé.

L'un des objectifs prévoit de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la santé et de favoriser la coordination de l'offre de soins pour les publics en situation de vulnérabilité sociale. Indépendamment des équipes des permanences

d'accès aux soins de santé (PASS) qui agissent auprès des plus précaires, le rapport « La prise en charge des personnes vulnérables : agir ensemble et dans le système de santé » établi en mai 2014 par la Fédération hospitalière de France et Médecins du monde souligne la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité, parfois peu visible ou peu déclarée est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

OBJECTIFS

- Définir les concepts de précarité et de vulnérabilité sociale.
- Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale.
- Identifier les dispositifs de couvertures sociales existants.
- Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés.
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe.
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge.

PROGRAMME

- Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement**
- Identifier les pré-requis des participants en cohérence avec le DPC.
 - Identifier et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives de la vulnérabilité sociale.
 - Clarifier les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité, fragilité.
 - Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale.
 - Connaître les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants.
 - Identifier les éléments d'acquisition des participants.

Identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale.

- Identifier les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale.
 - Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés.
 - Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe.
- Travail de partenariat et Analyse de pratiques professionnelles**
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge.
 - Analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure.

AFN – 37

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:

→ s.allanguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements:

→ a.lejay@anhf.fr

ADULTES AUTISTES : ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER, SOIGNER

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

INTERSESSION

- Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur sera remise.
- Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges.
 - Co-construction du projet personnalisé.
 - La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique.
 - Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.
 - Établir une communication adaptée.
 - Prévenir et gérer les « comportements-problèmes ».
 - Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins.



AFC – 38

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

Générale d'innovation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La présence d'au moins deux personnes d'un même établissement est recommandé.

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Le développement durable a été introduit en 1987 par la commission mondiale sur l'environnement et le développement dans son rapport « Notre avenir à tous ».

Trois dimensions ressortent au niveau du développement durable :

- environnementale ;
- sociale et sociétale ;

→ **Économique**

Malgré tout, cette notion a tendance à rester encore trop souvent un concept d'initiés. Pourtant, le développement durable est une dynamique qui consiste à penser et à agir autrement. Pour que cette prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que le professionnel de santé.

Lors du déploiement du Plan Hôpital 2012, le développement durable s'impose progressivement au sein des établissements de santé. La préoccupation reste forte puisque la loi de santé du 26 janvier 2016 quant à elle, comprend un volet environnement santé.

OBJECTIFS

Valoriser les pratiques professionnelles individuelles et collectives pouvant s'intégrer dans une démarche de développement durable dans le secteur de la santé

- Maîtriser les notions fondamentales en matière de développement durable.
- Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé.
- Identifier les bénéfices pour les professionnels et les patients.
- Repérer les bonnes pratiques professionnelles existantes par un partage d'expérience.
- Mettre en œuvre une ou des actions concrètes relevant d'une démarche de développement durable.

PROGRAMME

- Appréhender les concepts et les enjeux du développement durable, notamment dans un établissement de santé.
- Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé, par un diagnostic développement durable rapide et efficace.

INTERSESSION

- Mise en œuvre individuelle ou par groupe d'un même établissement d'un diagnostic développement durable.
- Organiser la mise en œuvre d'actions concrètes de développement durable et anticiper les risques et les bénéfices pour les professionnels, les patients et autres parties prenantes de son établissement.

AFR – 39.1

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allanguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anfh.fr

VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE - MODULE 1

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques multiples et importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que ce soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, ou les prestataires du

site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

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 signalement et délation.
- Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation.
- Mobiliser les différentes ressources internes et les partenaires externes.
- Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement.

PROGRAMME

MATINÉE

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

APRÈS - MIDI

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

AFN – 39.2

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

→ Mise à disposition d'une plateforme interactive pour construction de la formation dès l'amont de la formation.

→ 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'un RetEx via classe virtuelle.

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anfh.fr

VIGILANCE, PROTECTION ET RÉACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET À LA MENACE TERRORISTE - MODULE 2 : COLLABORER À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SÉCURISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques importants et de formes multiples en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, mais également les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de

sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes, et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé publics et privés d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, formuler des recommandations de comportements adaptés face à un contexte difficile, et guider les personnels face à une situation complexe, pouvant éventuellement dégénérer en situation de crise, que ces situations soient quotidiennes ou exceptionnelles.

OBJECTIFS

→ Identifier les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace.

→ Maîtriser les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...

→ Coordonner les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement.

→ Identifier le réseau de partenaires externes à mobiliser.

→ Proposer un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements.

PROGRAMME

EN AMONT DE LA FORMATION

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

MATINÉE

→ Présentation du formateur et de la formation, présentation des participants et des exercices réalisés.

→ Définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement.

→ Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellules de crise : mises en situation sur cas complexe.

APRÈS-MIDI

→ Exercice pratique de construction de discours et de communication.

→ Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes.

→ Proposer un plan d'actions pluriannuel.

→ Clôture de la formation.

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

→ Classe virtuelle de 2 heures.

→ RetEx avec suivi des actions mises en place.

AFN – 40

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

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:

→ s.allanguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements:

→ a.lejay@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

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

METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL PARTAGÉ (PMP) ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉ (PSP)

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

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

JOUR 1

- Définition et 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 (Plan personnalisé santé) 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: l'exemple de l'ETP.
- Gouvernance clinique: indicateurs de filière (première partie).

AFR – 41

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 pluri-professionnelles.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anfh.fr

PRISE EN CHARGE PLURI-PROFESSIONNELLE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURODÉGÉNÉRATIVES

Le plan Maladies neurodégénératives (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.

→ Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND.

→ Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans

l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

JOUR 3

→ Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.

→ Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.

→ Comprendre l'importance du travail en équipe pluri-professionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.

→ Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance.

AFC – 43

PUBLIC

Personnel hôtelier et soignant.

ORGANISÉ PAR

CCI Rennes

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

FONCTION RESTAURATION ET HÔTELLERIE EN MILIEU GÉRIATRIQUE

L'entrée en Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) est une renonciation aux habitudes de vie sociale antérieure et peut être envisagée comme une perte d'autonomie pour le résident.

Parce que les locaux, les repas et le linge sont la toile de fond de la prise en charge de la personne âgée, outre les soins et l'animation, la restauration en EHPAD a considérablement évolué ces dernières années en EHPAD, vers une prise en compte des besoins spécifiques de la personne âgée et de ses pathologies. Accompagner les différents personnels intervenant en restauration et hôtellerie, c'est aussi leur apporter une réflexion globale en leur proposant une formation, qui leur permette de comprendre qui est la personne âgée.

OBJECTIFS

- Prendre conscience de l'importance du repas dans la journée du résident.
- Définir les critères qualité d'un repas réussi en institution.
- Mener une réflexion sur la symbolique de l'instant repas afin de faire de la restauration un temps d'animation de qualité : dresser le bilan des pratiques actuelles, déterminer des axes d'amélioration.

PROGRAMME

Connaissance du « mangeur » en institution

Le moment repas dans ses multiples dimensions

- La symbolique du repas.
- Les contraintes en lien avec l'âge et les différents handicaps.
- Les différents facteurs influençant sur le plaisir de manger.
- Le plaisir de déguster, le plaisir du repas chez le résident en institution.
- Le repas à thème comme temps d'animation.
- Le repas, un moment de convivialité et d'échanges.

La distribution des repas et l'activité hôtelière

- Les techniques de service de restauration.
- Techniques d'accueil, techniques de service des repas en salle, en chambre.
- Mise en place sur le chariot de service, techniques de débarrassage, gestion des déchets.

**La présentation à l'assiette
Le guide des bonnes pratiques d'hygiène en restauration**

- Les 5 M (méthode, milieu, matériel, main d'œuvre et matières premières).
- Maîtrise de l'hygiène et de sécurité alimentaire.
- Comprendre la Toxi-infection alimentaire collective (TIAC).
- L'hygiène et les comportements à risque.
- Méthode de travail.

L'environnement de la prestation repas

- Cadre environnemental pour redynamiser le repas.
- Espaces de circulation en fonction de l'autonomie des résidents.
- Déroulement du service.

Le temps repas : savoir-être et savoir-faire

- Les attitudes et les postures dans la relation au moment du repas.
- Communication professionnelle autour du moment repas.
- La gestion des situations difficiles à partir de cas concrets.

AFR – 44

PUBLIC

Soignants.

ORGANISÉ PAR

Tonic Plus

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

PRISE EN CHARGE DES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation.

Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

OBJECTIFS

- Maîtriser le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée, en fonction des différentes pathologies rencontrées en institution.
- Comprendre l'importance du dépistage de la dysphagie.
- Prendre conscience des conséquences de la dysphagie : pneumopathies, dénutrition...
- Acquérir des moyens de prise en charge : quelles mesures instaurer ? Quelle assistance apporter lors de la prise des repas ?

PROGRAMME

- Connaitre et comprendre la complexité des troubles de la déglutition, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge des troubles**
- Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
 - Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition et leurs manifestations.
 - L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
 - Les conséquences dues aux troubles de la déglutition. Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes (importance de l'arbre de décision pour apprendre à identifier une obstruction partielle ou totale des voies respiratoires, perspectives, lorsque au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible).

- S'assurer d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition possibles et supports théoriques et adapter au mieux les textures alimentaires à chaque cas**
- Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition.
 - L'importance du dépistage du patient dysphagique.
 - Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
 - La mise en place d'un plan de soins guide.
 - La reprise alimentaire et l'élargissement du régime.



« Les moyens mis en place sont originaux et très instructifs. Chacun à son niveau peut être vigilant. Formation enrichissante à transmettre aux équipes. »

AFC – 45

PUBLIC

Soignants.

ORGANISÉ PAR

Forma Santé

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anfh.fr

COMPRENDRE ET PRENDRE EN CHARGE LES PERSONNES ATTEINTES DE TROUBLES DÉMENTIELS

Le plan Maladie neurodégénératives 2014-2019 succède aux trois plans Alzheimer précédents. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence reste une priorité, celle-ci passe le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Dans le cadre des troubles démentiels, le schéma classique de la communication est perturbé; le recours aux stratégies relationnelles habituelles est alors souvent inefficace, le professionnel se trouve déstabilisé. La récurrence de ces situations, associée au sentiment d'impuissance face à la progression de la maladie et aux contraintes, se traduit par une standardisation progressive de l'accompagnement quotidien. Cette dernière laisse peu de place au respect des potentialités et au maintien des capacités des usagers, allant à l'encontre des recommandations actuelles.

OBJECTIFS

- Accompagner l'utilisateur avant de prendre en charge une pathologie.
- Actualiser ses connaissances sur les différentes démences, leurs similitudes et particularités.
- Comprendre l'impact de la pathologie sur le rapport de l'utilisateur à lui-même, son rapport à l'autre, au temps, à l'environnement.
- Identifier les leviers et champs d'action de l'AS et ASH pour compenser les troubles et maintenir les potentialités de l'utilisateur.
- Maintenir l'autonomie aux temps-clé du quotidien : amélioration du processus de nursing, mobilisation douce et stimulation de l'utilisateur.
- Poursuivre la démarche d'amélioration continue : découverte d'expérimentation conduite en unité spécialisée – temps et rythme en institution, liberté d'aller et venir, faciliter les déplacements et l'orientation.

PROGRAMME

- Penser l'accompagnement d'une personne vieillissante.
- Le maintien de l'autonomie et de l'identité des usagers en institution.
- Zoom sur les troubles démentiels - définition simple des démences les plus courantes et spécificités.
- S'intéresser à la personne, qui vit sa maladie dans un environnement donné, plutôt qu'à la pathologie.
- Les troubles cognitifs et du comportement : quelles possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer « normalement » ?
- Les leviers d'actions pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien : mobilisation douce et stimulation cognitive.
- Si ce n'est « normalement », communiquer autrement ? Découverte et appropriation de techniques de communication adaptées aux usagers présentant des troubles du comportement.
- Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide : techniques de stimulation lors du lever/coucher ; habillage/déshabillage ; toilette et repas.
- Élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- Les principes architecturaux en unité adaptée et la transposition dans mon établissement.

AFC – 46

PUBLIC

Soignants.

ORGANISÉ PAR

Advitam

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD

Les troubles psychiatriques ont des conséquences sur la qualité de vie et l'autonomie fonctionnelle des personnes âgées. Des études ont démontré que la dépression favorise les difficultés fonctionnelles et cognitives des sujets âgés. La présence de

troubles psychiatriques peut également avoir un impact en termes de morbidité somatique en influant de façon négative sur le cours évolutif et le pronostic de nombreuses pathologies somatiques (exemple du diabète).

OBJECTIFS

- Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- Connaître les différents traitements prescrits.
- Acquérir des compétences nouvelles dans l'accompagnement relationnel et les techniques à adapter au quotidien.
- Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluriprofessionnelle.
- Encourager l'aide par des ressources spécialisées extérieures.

PROGRAMME

- Représentations autour de la maladie mentale : établir un langage commun.
- Notions de maladie mentale.
- Les différentes étapes du développement psychique.
- Comprendre le fonctionnement mental, comportemental et relationnel de la personne âgée en situation de handicap psychique.
- L'accompagnement au quotidien.
- Caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- Proposer des activités adaptées.
- La relation avec la personne présentant des troubles psychiatriques.
- Comprendre et déchiffrer les troubles du comportement. Se positionner en tant que professionnel, repérer les limites de son intervention, passer le relais.



« Formation ludique et découverte des pathologies psychiatriques sous forme de jeux, d'expression théâtrale. »

AFC – 47

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

FORMATION AU SIMULATEUR DE VIEILLISSEMENT

Les formations utilisant une approche par la simulation se sont très largement répandues dans le domaine de la santé ces dernières années. Cette méthode est reconnue par l'HAS en tant que méthode de DPC et contribue à la prévention des risques associés

aux soins. Son intérêt principal est de permettre une pluri-disciplinarité au sein des groupes de formation, favorisant des échanges sur les différentes pratiques et perceptions que peuvent avoir les professionnels sur le terrain.

OBJECTIFS

Mise en situation par l'utilisation de prothèses simulant le handicap, en lien avec les troubles de la vision, la motricité, le toucher et l'ouïe

→ Comprendre les situations de handicap vécues par une population vieillissante et engendrant une perte d'autonomie.

→ Permettre à chaque professionnel formé de développer de l'empathie et d'anticiper les besoins face aux situations de handicap vécues par une population vieillissante ou handicapée.
→ Faire le lien avec la gestion des risques (chutes, isolement...) par des apports théoriques d'un professionnel de la santé.



« Les mises en situation sont le moyen le plus direct de se rendre compte des problèmes rencontrés par les personnes âgées. »
« Formation au top. Ne changez rien ! »

AFC – 48

PUBLIC

Aides-soignants.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

L'AIDE SOIGNANTE ET LA TOILETTE EN GÉRIATRIE

Des études montrent que la qualité de vie dépend largement de la qualité de la prise en soin des résidents, et la toilette est un moment fort de cette prise en soin quotidienne.

Ce temps de toilette permet d'instaurer une relation privilégiée où la communication non verbale témoigne de la sollicitude du soignant, mais permet aussi d'apporter du confort. Au-delà de la technique, il requiert une attitude, des gestes et un toucher qu'il faut apprendre à maîtriser. C'est un temps d'échange et d'émotion autant pour le soignant que pour le soigné et qui peut être le point de départ d'un cheminement vers le « prendre soin ».

OBJECTIFS

- Maintenir le bien-être de la personne âgée en effectuant des gestes appropriés selon les différentes pathologies rencontrées.
- Assurer une relation personnalisée: temps privilégié d'écoute, d'observation et d'échange avec la personne soignée.
- Veiller à la sécurité physique et au confort de cette personne tout au long du soin.

PROGRAMME

- Identifier les besoins du résident pour lui apporter une aide qui tienne compte de sa représentation de la propreté afin qu'il conserve son estime de soi et se sente bien dans son corps, dans le respect de son intimité**
- La relation au corps souffrant et âgé d'un patient/ résident en gériatrie.
 - Le respect des habitudes du résident.
 - La toilette comme soin de prévention et/ou de restauration de l'autonomie.
 - L'impact de l'environnement.
 - Expérimentation des effets du vieillissement et repérage de leurs impacts sur le temps de la toilette à partir de l'utilisation du simulateur de vieillesse.
 - La législation concernant les droits des résidents et la charte de la personne âgée dépendante.
 - La mise en œuvre de la toilette comme acte du « prendre soin ».

- Mettre en œuvre la « toilette autrement » pour apporter soulagement et confort au résident, assurer une relation personnalisée et garantir sa sécurité tout au long du soin en tenant compte de ses besoins ; transmettre pour garantir la continuité de l'accompagnement dans le cadre du projet d'accompagnement personnalisé**
- Les alternatives aux pratiques actuelles des soins.
 - Le toucher relationnel lors de la toilette et les gestes « d'aide ».
 - Approche spécifique des patients atteints de maladies neurodégénératives.
 - L'organisation adaptée aux besoins et demandes de la personne.
 - L'évaluation du soin.
 - Les transmissions en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé et le projet de soin.

Analyser sa pratique et évaluer les améliorations opérées à l'issue de la formation

AFC – 49

PUBLIC

Aides-soignants,
infirmiers.

ORGANISÉ PAR

Ages Formation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans de
formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements:

→ s.allanguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en
interne aux
établissements:

→ a.lejay@anhf.fr

L'INCONTINENCE URINAIRE CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

L'incontinence urinaire est une pathologie sous-estimée, bien que fréquente chez les personnes âgées féminines et/ou masculines en institution gériatrique. Parfois cachée, elle contribue à l'isolement, à la dépendance

et au mal-être du résident.

Ce constat justifie l'importance de la prévention et de la compréhension des traitements pouvant être envisagés, à partir d'un diagnostic précis.

OBJECTIFS

→ Connaître les mécanismes de l'incontinence, repérer et prévenir les facteurs favorisant l'incontinence.

→ Connaître les traitements et prévenir l'incontinence pour apporter un bien-être aux résidents.

→ Prendre conscience de l'importance de l'aspect psychologique et relationnel du soin et de l'éducation thérapeutique auprès des personnes âgées souffrant d'incontinence.

→ Mettre en pratique les outils dans le quotidien.

PROGRAMME

Connaître les différents types d'incontinence et comprendre leurs causes

→ Les fonctions urinaires et intestinales.

→ L'incontinence fécale.

→ L'incontinence urinaire.

Mesurer l'impact de l'incontinence à plusieurs niveaux

→ Les conséquences de l'incontinence.

Prévenir l'incontinence, réflexion sur l'autonomie du patient et le rôle du soignant

→ La prévention de l'incontinence: éviter, retarder, limiter.

Connaître les différents traitements et leurs coûts

→ Les traitements: quand, comment, pour qui et à quel prix?

Mettre en place une prise en charge adaptée

→ La prise en charge.

→ Le travail d'équipe.

Transférer ses connaissances

→ Initier une réflexion dans son service.

→ Introduire un nouvel outil d'évaluation auprès de son équipe.

→ Introduire un nouvel outil de transmission au sein de son équipe.

→ Mettre en place les outils de prévention de l'incontinence mis en commun lors de l'atelier pratique.

→ Informer les familles.

AFC – 50

PUBLIC

Aides-soignants.

ORGANISÉ PAR

Demeter

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

LE REFUS DE SOINS CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

Depuis les lois de janvier 2002 et l'avènement du consentement éclairé, les personnes âgées dépendantes ont le droit d'exprimer un refus aux soins, aux modalités d'accompagnement qui leur sont proposées. Refus qu'il s'agit de distinguer d'une opposition passagère occasionnée par un état interne, émotionnel et/ou pathologique donné.

Outre qu'il déstabilise les rôles et missions professionnels traditionnels, ce droit au refus pose deux difficultés majeures en gériatrie.
→ La liberté de choix et de décision s'adresse par principe à un sujet en pleine possession de sa conscience, possédant une autonomie de pensée et de volonté. Or, ces capacités sont souvent amoindries, sinon totalement mises à mal, par la grande vieillesse, les troubles cognitifs et/ou psychiques. Quid dès lors de l'autonomie décisionnelle des résident(e)s ?
→ Les familles des personnes âgées, incitées par la dépendance et la vulnérabilité croissantes de leurs parents, considèrent être en droit et en devoir de décider à leur place, y compris quelquefois contre leur volonté. Comment dans ce cas soutenir la décision/l'intérêt du résident sans fâcher ses proches et risquer plainte ou conflit ?

OBJECTIFS

- Clarifier la terminologie qui gravite autour du refus/de l'opposition aux soins.
- Éclairer les refus de soins à la lumière de grilles de lecture juridique, éthique et clinique.
- Acquérir des compétences relationnelles et cliniques pour faire face aux refus de soins.
- Savoir jouer un rôle pédagogique et de médiation auprès des familles.

PROGRAMME

Refus de soins, opposition aux soins : de quoi parle-t-on ?

- Les différentes catégories de refus et les situations récurrentes pourvoyeuses de refus ou d'opposition.
- Formes et problèmes posés par le refus de soins.

Lectures juridique, éthique et clinique du refus de soins

- Les fondements législatifs du droit au refus de soins.
- L'éthique des métiers de soin face au refus de soins.
- Devoirs et responsabilités des professionnels.

La démarche clinique face au refus de soins

- Définition et acception de l'autonomie.
- Les six critères d'évaluation de l'autonomie décisionnelle.
- La démarche clinique face au refus de soin.
- La réflexion bénéfiques/risques.

Démarche éthique et pratique relationnelle

- Le soin relationnel face au refus : la recherche de consentement et l'accueil d'un refus de soins, réévaluation de la proposition, négociation.
- La transcription du refus de soins.

Le travail de médiation avec les familles

- La relation tripartite.
- L'information aux familles.
- Les « avatars » de la coopération avec les familles face aux refus de soins.
- La fonction de médiation .

AXE 4

L'ADAPTATION DU PROFESSIONNEL À SON ENVIRONNEMENT



AFC – 51

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS

Le GHT de la Sarthe a sollicité l'ANFH Pays de la Loire pour mettre en place une formation sur les droits et obligations des fonctionnaires hospitaliers, à destination d'agents issus de différentes filières, en stage ou titularisés. Cette dimension territoriale (9 établissements de santé) et pluriprofessionnelle est un axe fort de la Loi de Santé, qui est prise en compte dans cette demande de formation.

Il est essentiel dans ce contexte que les agents hospitaliers, futurs fonctionnaires, s'approprient un mode de fonctionnement structuré et adapté en cohérence avec les valeurs et principes du service public. Aussi, cette formation vise la professionnalisation des agents hospitaliers publics, capables de s'intégrer au sein des établissements des GHT. Elle leur permettra d'assurer pleinement leur rôle par l'apprentissage et/ou la réactualisation des connaissances de leur environnement statutaire et du fonctionnement des établissements de santé.

OBJECTIFS

- Connaître les principes généraux de l'architecture de la Fonction publique hospitalière.
- Intégrer les valeurs fondamentales du service public pour les appliquer dans l'exercice professionnel au quotidien.
- Identifier les acteurs et le rôle des instances opérationnelles dans le déroulement de carrière des fonctionnaires.
- Connaître les généralités sur le statut de la FPH et sur le déroulement de carrière.
- Connaître les droits et obligations inhérents à la fonction publique.

PROGRAMME

- Architecture de la fonction publique : Gouvernance et organisation.
- Définition du fonctionnaire.
- Accès à la Fonction publique hospitalière.
- Gouvernance et contrainte liées au nouveau contexte budgétaire des établissements.
- Grands principes des missions de service public et impact de ces principes au quotidien dans l'exercice professionnel et dans sa relation à l'utilisateur.
- Les acteurs et le rôle des instances opérationnelles dans le déroulement de carrière des fonctionnaires.
- Le classement des fonctionnaires.
- Les conditions et modalités d'avancement.
- Les outils de gestion de compétences dans la Fonction publique hospitalière.
- Les principes et droits des fonctionnaires : droits individuels et droits collectifs.
- Les obligations des fonctionnaires.
- La loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016.

AFC – 52

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

Antidote

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

DROITS DES PATIENTS ET DES RÉSIDENTS

Les droits des patients et résidents en établissements sanitaires et médico-sociaux sont en constante évolution et s'inscrivent dans un courant éthique favorisant l'autonomie des personnes accompagnées.

Malheureusement, ces droits des usagers et les obligations professionnelles restent encore insuffisamment appréhendés des professionnels de ces structures d'exercice ; ce qui peut être source de malentendus, de conflits, voire de réclamations et même de contentieux.

Alors que trois nouvelles lois majeures (28 décembre 2015, 26 janvier 2016 et 2 février 2016) viennent d'impacter les pratiques, et que les GHT conduisent à des certifications communes d'établissements parties, nous vous proposons une formation organisée selon une approche ludique et centrée sur des situations concrètes rencontrées par les professionnels du sanitaire et du médico-social afin développer les connaissances juridiques des participants, favoriser la réflexion éthique et mieux harmoniser les pratiques professionnelles.

OBJECTIFS

- Reconnaître le malade en tant que « sujet » par une connaissance exacte de ses droits.
- Respecter les droits et libertés des personnes et notamment le droit à l'information, dans le contexte de la qualité des soins et de la démarche éthique.

PROGRAMME

Comprendre les évolutions du cadre juridico-éthique et les enjeux de l'effectivité des droits des patients et des résidents

Identifier les instances et les outils de la promotion des droits des patients et des résidents

- Évolution juridico-éthique et enjeux de l'effectivité des droits des patients et résidents.
- Les instances en charge de promouvoir les droits des patients/résidents.
- Les outils de la promotion.

Comprendre les droits à l'information, au consentement et au respect des volontés du patient ou résident en fonction de son statut et les intégrer dans les pratiques professionnelles

- Le droit à l'information.
- Le consentement libre et éclairé - Les niveaux de participation – Le refus.
- Situation de la personne protégée juridiquement.
- Rôle et place des tiers en matière d'information et consentement – La personne

de confiance.

- Situations spécifiques.
- Dignité et respect des volontés de la personne dans les situations de fin de vie et de soins déraisonnables.

Concilier sécurité et liberté d'aller et venir du patient et du résident dans les pratiques professionnelles

- Des situations paradoxales de conflit de droits et de valeurs.
- Le devoir de surveillance et l'obligation de sécurité et de protection.
- Les moyens de la restriction de liberté et leur encadrement – les RBPP.

Respecter les autres droits des patients et des résidents et les intégrer dans ses pratiques professionnelles

- La problématique de la vie privée.
- L'intimité et le maintien des liens affectifs, familiaux et sociaux.
- Liberté d'expression et d'opinion face à la laïcité et la neutralité à observer.
- Le respect du secret et le partage.
- Le droit à l'image.

AFR – 53

PUBLIC

Référents laïcité, cadres de direction, encadrement médical et non médical, médiateurs médicaux et non médicaux, membres du CHSCT, représentants des usagers, représentants des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs, personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles.

ORGANISÉ PAR

EMS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allanguillaume@anf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Il est souhaitable qu'une équipe pluridisciplinaire constituée de personnes ressources (3 à 5 personnes par établissement), permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle, puisse participer conjointement à une session de formation.

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

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

- stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements, qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes. Plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique et dans les établissements de santé. Une proposition d'action de formation relative aux principes et fondamentaux de laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014. Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation.

OBJECTIFS

Accompagner, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet

- Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité.
- Identifier les droits et devoirs des personnels et patients en situation d'accompagnement et de soins.
- Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et convictions individuelles.
- Mobiliser des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées.
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement.
- Améliorer ses pratiques sur la base des retours d'expériences.

PROGRAMME

- Le concept de « laïcité » à la française au travers et à partir de notre histoire.
- Montrer à travers les textes comment le principe de laïcité associe, pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse.
- Définir les grands principes de laïcité dans la Fonction publique hospitalière.
- Une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain.

- Prévenir des situations de tensions.
- Communiquer en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle.
- Appréhender les outils de la communication non violente et de la relation d'aide.
- Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement.

AFC – 54

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

IME Ouest

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans
de formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en
interne aux
établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

GÉRER SON FONCTIONNEMENT POUR FAIRE FACE À L'AGRESSIVITÉ

Dans un contexte complexe et en pleine évolution, les professionnels de santé et les équipes pluridisciplinaires doivent continuer à développer des compétences relationnelles et de communication afin de garantir les bonnes pratiques de prise en charge au sein des EHPAD.

Les soignants peuvent être confrontés à des situations vécues comme difficiles et agressives, et ces situations parfois violentes ne sont pas toujours faciles à appréhender et à gérer. Cette formation devra renforcer les connaissances et compétences des salariés et agents sur ce champ, et leur faire prendre conscience que l'agressivité et les relations de conflits rencontrées entre eux ou dans la relation de soins n'est pas une fatalité.

OBJECTIFS

- Gérer ses émotions pour travailler sa prise de recul.
- Identifier l'état de lutte « défensive » pour adapter sa communication en situation difficile.
- Permettre de vivre de l'intérieur et reconnaître l'agressivité.
- Identifier et se protéger des comportements dominants.
- Identifier et se protéger des comportements dominants de mauvaise foi.
- Être ouvert et constructif dans sa communication.

PROGRAMME

Gérer ses émotions pour adopter un état d'esprit ouvert

- Savoir gérer ses émotions.
- Application de la gestion des modes mentaux.

Comprendre pour mieux gérer : l'agressivité défensive

- Gérer sa communication pour apaiser « l'agressivité défensive ».
- Application de la gestion de l'agressivité défensive.

Comprendre pour mieux gérer : l'agressivité offensive

- Savoir identifier, comprendre et gérer l'agressivité offensive.
- La mauvaise foi.

Prévenir l'agressivité

- La communication consensuelle pour prévenir l'agressivité.

Ateliers pour mise en situation spécifique – produire un plan d'actions individuel

AFR – 55.1

PUBLIC

Tous professionnels de santé des filières soins, rééducation et médico-technique chargés des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière.

ORGANISÉ PAR

Synergie

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Cette formation ne s'adresse pas aux aides-soignants.
Deux modules de formation sont soumis au choix des établissements.

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

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

Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement, permettant ainsi la mise en

place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi une action de formation nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours. Les 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

Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle

→ Se positionner en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.

- Renforcer ses compétences en pédagogie.
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

PROGRAMME

- Contextualisation de la formation et identification des différents principes et enjeux.
- Les concepts-clés des nouvelles orientations pédagogiques : compétences, apprentissage, l'alternance en formation, professionnalisation et démarche réflexive.
- L'impact de cette approche pédagogique sur la fonction et les missions des tuteurs.
- Les rôles et missions des acteurs-clés d'un parcours de stage ainsi que la posture attendue du tuteur vis-à-vis de ces acteurs-clés.
- Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur : de l'accueil à l'évaluation du stage par les étudiants.
- Les outils (existants ou à construire) à utiliser lors de ces différents temps de tutorat.
- La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage en stage, et rédaction de situations d'apprentissage.
- La méthodologie pour formuler des objectifs de stage, et rédaction d'objectifs de stage.
- La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- La mise en œuvre de l'évaluation en tant que tuteur.
- Préparation des temps d'évaluation.
- L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels de l'étudiant au regard de son niveau et de son parcours de formation, et les référentiels de formation.
- L'utilisation et l'accompagnement de l'étudiant pour renseigner le portfolio.
- Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat.

INTERSESSION

- Recherche du sens des actions mises en place.
- Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi travaillés pendant le temps d'intersession.
- Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.
- Organisation de la progression de l'apprentissage.



AFR – 55.2

PUBLIC

Tous professionnels de santé des filières soins, rééducation et médico-technique chargés des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière.

ORGANISÉ PAR

Synergie

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Cette formation ne s'adresse pas aux aides-soignants.
Deux modules de formation sont soumis au choix des établissements.

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

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

es 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. Les 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

Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle

→ Se positionner en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.

- Renforcer ses compétences en pédagogie.
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

PROGRAMME

- Autoévaluation des compétences tuteur.
- Évolution du référentiel de formation.
- L'approche par compétence.
- Le développement de l'autonomie de l'étudiant en stage.
- Éléments théoriques en pédagogie qui éclairent les situations de stage.
- Comment gérer les situations difficiles et les étudiants en difficulté.
- L'accompagnement pédagogique : acquisition des outils d'aide à la remédiation pédagogique.
- Les modèles pédagogiques et les paliers d'apprentissage.

- L'organisation du stage : aide à la structuration du stage autour des objectifs d'apprentissage.
- Rôle, place et missions des différents acteurs de la formation.

INTERSESSION

- Apports sur les situations professionnelles apprenantes.
- Développement des théories de l'apprentissage.
- Évaluation des compétences (bien comprendre le référentiel).

- Maîtriser l'utilisation des outils et en particulier le portfolio.
- Savoir rédiger une évaluation littéraire et les différents rapports lors du stage.
- Les bases théoriques de l'analyse des pratiques.
- Apprendre à conduire une analyse des pratiques (méthodes et techniques).
- Expérimentation en simulation de la conduite d'entretien évaluatif.
- Expérimentation en simulation d'une situation d'analyse des pratiques.
- Mise en place d'une plateforme collaborative pour les tuteurs.



AFR – 56.1

PUBLIC

Encadrants de proximité.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

112 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Module avec l'IFSO, permettant l'obtention d'un Diplôme d'Université. Les agents ne possédant pas le baccalauréat devront passer une validation des acquis professionnels pour intégrer la formation.

ENCADREMENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES

Dans un contexte de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources engagées, l'évolution des politiques publiques nécessite une recherche d'équilibre économique et de performance des processus.

À ce titre, les managers (encadrants) se doivent d'être à la fois robustes sur leurs fondamentaux et agiles dans leurs capacités à conduire les changements nécessaires. Si le manager de proximité est avant tout un bon professionnel, qui maîtrise son métier, il doit au-delà de ses

qualités opérationnelles répondre à un double enjeu : répondre aux attentes de sa hiérarchie et répondre aux attentes de son équipe. Il décline de façon opérationnelle et quotidienne les orientations stratégiques auprès des équipes et collaborateurs, afin de rendre pertinente leur action, fonction de leurs objectifs de service. De ce fait, il est primordial d'accompagner le management des cadres de proximité par un parcours d'identification et d'accompagnement des compétences. La nouvelle logique de gestion fondée sur l'efficacité suppose qu'on intègre désormais une logique de recherche permanente de l'adéquation des moyens aux objectifs fixés.

OBJECTIFS

- Instaurer une communication renforcée ainsi que des stratégies de mise en œuvre dans le contexte de l'animation d'équipes.
- Appréhender le contexte professionnel et l'impact sur sa pratique managériale.
- Se positionner en tant qu'encadrant.
- Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes.
- Organiser son travail, celui de son équipe, gérer son temps et résoudre des problèmes.
- Conduire des projets.
- Organiser et conduire l'entretien d'évaluation, l'entretien de formation, l'entretien professionnel.
- Collaborer à la gestion des compétences.
- Prévenir et gérer de façon adaptée les situations conflictuelles.
- Appréhender positivement la préparation, l'animation et la conduite de réunions.

PROGRAMME

Repérer et expérimenter des stratégies et des modes de communication adaptés dans le contexte de l'encadrement d'équipe

- Approche générale de la communication.
- Les techniques de communication adaptées à la pratique managériale.
- Le questionnement.
- Les attitudes dans la communication.
- L'intervention orale.
- Favoriser l'expression des collaborateurs.

Acquérir les connaissances réglementaires, juridiques et administratives inhérentes au contexte professionnel et nécessaires à la fonction d'encadrement

- La politique de santé publique et l'environnement hospitalier.
- L'évaluation dans les structures médico-sociales.
- L'organisation et le fonctionnement des EPS.

Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes

- Notions de pouvoir, autorité et leadership.
- Le management situationnel/motivationnel.

Conduire des projets

Organiser son travail, celui de son équipe et gérer son temps – organiser la délégation des responsabilités et des moyens

- Prévenir et résoudre les situations conflictuelles.
- Notions d'informatique.
- Connaître et expérimenter les méthodes et outils de résolution des problèmes.
- Conduire une réunion.
- Collaborer à la gestion des compétences.
- Organiser et conduire un entretien d'évaluation et de formation professionnelle.

AFR – 56.2

PUBLIC

Encadrants de proximité.

ORGANISÉ PAR

CNAM

DURÉE

91 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Module avec l'IFSO, permettant l'obtention d'un Diplôme d'Université. Les agents ne possédant pas le baccalauréat devront passer une validation des acquis professionnels pour intégrer la formation.

ENCADREMENT DES SERVICES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES

Dans un contexte de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources engagées, l'évolution des politiques publiques nécessite une recherche d'équilibre économique et de performance des processus.

À ce titre, les managers (encadrants) se doivent d'être à la fois robustes sur leurs fondamentaux et agiles dans leurs capacités à conduire les changements nécessaires. Si le manager de proximité est avant tout un bon professionnel, qui maîtrise son métier, il doit au-delà de ses

qualités opérationnelles répondre à un double enjeu : répondre aux attentes de sa hiérarchie et répondre aux attentes de son équipe. Il décline de façon opérationnelle et quotidienne les orientations stratégiques auprès des équipes et collaborateurs, afin de rendre pertinente leur action, fonction de leurs objectifs de service. De ce fait, il est primordial d'accompagner le management des cadres de proximité par un parcours d'identification et d'accompagnement des compétences. La nouvelle logique de gestion fondée sur l'efficacité suppose qu'on intègre désormais une logique de recherche permanente de l'adéquation des moyens aux objectifs fixés.

OBJECTIFS

- Instaurer une communication renforcée ainsi que des stratégies de mise en œuvre dans le contexte de l'animation d'équipes.
- Appréhender le contexte professionnel et l'impact sur sa pratique managériale.
- Se positionner en tant qu'encadrant.
- Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes.
- Organiser son travail, celui de son équipe, gérer son temps et résoudre des problèmes.
- Conduire des projets.
- Organiser et conduire l'entretien d'évaluation, l'entretien de formation, l'entretien professionnel.
- Collaborer à la gestion des compétences.
- Prévenir et gérer de façon adaptée les situations conflictuelles.
- Appréhender positivement la préparation, l'animation et la conduite de réunions.

PROGRAMME

Être manager

- Connaissance de soi : structure et organisation de la personnalité.
- Utilisation du potentiel : fonctionnement de son mode de pensée.
- Être manager : assertivité et valeur éthique.
- La posture du manager : attitude et comportement.

Manager d'équipe

- Construction et développement de l'équipe.
- Responsabilisation de l'équipe.
- Animation, motivation, respect des consignes.
- Gestion des compétences, guides d'entretien.
- Management des relations interpersonnelles.

Communication

- Adapter ses comportements pour favoriser une communication dynamique et constructive.
- Gérer les émotions positives.
- Conduire une démarche d'amélioration continue.
- Faire le lien avec la qualité, la sécurité, l'environnement.
- Planification, organisation, tableaux de bord, conduite de réunion...

Affirmation de soi

- L'impact de la communication orale.
- Évaluer sa force de conviction et de proposition.

Manager par objectifs

- Recadrer ses collaborateurs.
- Mécanismes de défense.
- Savoir décider.
- Compréhension du système de l'organisation.
- Déclinaison des orientations stratégiques.
- Approche globale par les processus.

Manager communicant

- Gestion du stress, des conflits.
- Risques psychosociaux.
- Gestion du temps et des priorités.

AFC – 57

PUBLIC

Soignants en position d'encadrement.

ORGANISÉ PAR

IFSO

DURÉE

70 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

ENCADREMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES SOIGNANTES

Il n'existe pas aujourd'hui de référentiel métier officiel en ce qui concerne la fonction d'infirmier(ère) référent(e)/coordinateur(trice) en EHPAD. Il n'existe donc pas de formation type ou recommandée pour assurer cette mission.

N'abordant que le côté technique du métier, le décret relatif au rôle propre de l'IDE est insuffisant. Un EHPAD est un lieu de vie et non

un lieu de soin. Les petits EHPAD ne disposent pas toujours de cadres, l'IDE est donc le maillon intermédiaire entre la direction et les équipes. Néanmoins, les personnes en poste éprouvent le plus souvent un réel besoin de se former aux bases du management et aux outils qui permettent de mieux encadrer une équipe de professionnels. Un autre besoin à ne pas négliger est l'échange avec des professionnels déjà en poste sur les réalités rencontrées et la manière dont chacun les gère au quotidien : charge de travail, positionnement dans l'équipe, etc.

OBJECTIFS

- Connaître la place de l'hôpital dans le système de santé pour mieux comprendre son environnement.
- Savoir animer, mobiliser et entraîner une équipe.
- Traiter et résoudre les situations conflictuelles au sein de son équipe.
- Planifier et organiser l'activité de son équipe en fonction des charges de travail.
- Organiser la délégation des activités et des moyens dans son champ de responsabilité.
- Conduire des entretiens d'évaluation, de formation.
- Conduire un projet ou une réunion d'équipe.
- Appliquer des outils et procédures de GRH, GPEC, GPMC...
- Améliorer sa communication écrite et verbale au sein de son équipe.

PROGRAMME

- Mettre en œuvre des stratégies, des postures et des modes de communication adaptés dans le contexte de l'encadrement d'équipe.
- Utiliser les connaissances réglementaires, juridiques et administratives inhérentes au contexte de la Fonction publique hospitalière et nécessaires à la fonction d'encadrement.
- Appréhender et mettre en œuvre les différentes missions de l'IDE coordinateur(trice)/référent(e), les différentes dimensions de la fonction, la spécificité du rôle et les niveaux de responsabilité.
- Manager efficacement ses collaborateurs et animer des équipes.
- Coordonner/animer/évaluer une dynamique projet en EHPAD.

TRAVAIL INTERSESSION

- Conduire les projets en s'appuyant sur la démarche d'amélioration continue de la qualité.
- Déterminer la gestion des risques en EHPAD dans les différentes mises en œuvre des différents projets.
- Organiser son travail, celui de son équipe et gérer son temps.

TRAVAIL INTERSESSION

- Organiser le travail et gérer le temps.
- Prévenir et résoudre les conflits.
- Préparer et conduire une réunion.
- Collaborer à la gestion des compétences et accompagner les équipes dans le développement de leurs compétences.

AFC – 58

PUBLIC

Binôme infirmier-aide
soignant.

ORGANISÉ PAR

IGL

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans
de formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne
aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

LA COLLABORATION ENTRE INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS

La prise en charge d'un patient ou résident relève d'un travail en équipe basé sur la collaboration infirmier – aide-soignant, dans le respect du domaine de compétences et des responsabilités des deux acteurs.

De plus, les établissements sont confrontés à la nécessité d'une nouvelle organisation du travail induite par une augmentation de leur capacité d'accueil. L'occasion est donc donnée d'approfondir le fonctionnement de ce binôme.

OBJECTIFS

- Cerner le rôle de chaque fonction et les responsabilités propres à chaque métier.
- Améliorer la collaboration entre les fonctions pour une meilleure qualité et efficacité des soins.
- Hiérarchiser les priorités dans l'urgence.
- Définir la notion de « collaboration sous la responsabilité de ».

PROGRAMME

Réflexion collective autour des enjeux d'une bonne collaboration en EHPAD

- L'impact des textes législatifs et du contexte réglementaire sur les pratiques.
- Le rôle et les missions de chacun au regard du décret de compétence infirmière et du référentiel d'activités des aides-soignants.
- Les notions de délégation, de coopération, de collaboration, de binôme.
- La relation d'encadrement.
- La démarche qualité des EHPAD.

Les différentes pratiques de la collaboration IDE/AS en EHPAD

- Les spécificités du rôle de l'infirmier en EHPAD.
- Le champ de compétences de l'aide-soignant et la collaboration au quotidien sous la responsabilité de l'infirmier.
- Responsabilité engagée : en cas de glissement de tâches, glissement de fonctions, transferts d'activité...
- Le binôme IDE/AS et sa collaboration avec le reste de l'équipe pluridisciplinaire.

- La mise en œuvre du projet de soins et du projet de vie personnalisé : rôle et responsabilité spécifique de l'infirmier en matière de coordination du projet de soins et de vie dans le cadre d'une prise en charge globale du résident.
- Organisation pluridisciplinaire de la prise en charge et de l'accompagnement du résident - La communication, le partage et la traçabilité des informations - La prévention et la gestion des risques au sein de l'établissement.

Renforcer le travail de partenariat au sein de l'équipe

- Les valeurs professionnelles.
- Notions de partenariat, interdisciplinarité.
- La cohérence et la cohésion d'équipe autour d'un même projet.
- La notion d'intelligence collective.

AFR – 59

PUBLIC

Cadres de santé,
infirmiers, cadres
administratifs et
techniques.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH
(crédits régionaux)**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en
interne aux
établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

IDENTIFIER SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

L'organisation hospitalière est
aujourd'hui fortement impactée
par la recherche d'efficience,
d'efficacité et d'économie.

Le changement induit par une
nouvelle gestion publique génère
des injonctions souvent vécues
comme paradoxales et interroge
les postures des différents acteurs
hospitaliers. Ainsi, les
professionnels décideurs ou
coordonnateurs doivent gérer de
nombreuses tensions.

Le management hospitalier ou médico-social
de l'hôpital peine à répondre aux besoins des
usagers, aux évolutions démographiques liées
à l'allongement de l'espérance de vie.

D'autre part, il doit répondre à des impératifs
financiers orientés vers la réduction des
dépenses publiques, dans leur mission de soins
et d'accompagnement.

OBJECTIFS

- Se positionner en tant que manager.
- Identifier ses compétences managériales et poser un regard sur son mode de management.
- Identifier les priorités comportementales à mettre en œuvre pour favoriser le changement de culture des agents.
- Réfléchir à des pistes de valorisation de son propre management.



**« Formation riche avec une première journée
déstabilisante, qui permet de questionner nos
pratiques en termes de management. La seconde
journée est très pratico-pratique et très enrichissante
en termes d'échanges. »**

AFC – 60**PUBLIC**

Cadres du secteur sanitaire ou médico-social, managers décideurs.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

MAÎTRISER LES BONNES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Dans le contexte actuel sanitaire et médico-social marqué par les objectifs d'efficacité, d'économie et d'efficacité, les managers doivent maîtriser les fondamentaux relatifs aux bonnes pratiques organisationnelles afin de répondre aux nombreuses

sollicitations d'un environnement complexe.

Le défi actuel des managers est de favoriser une organisation efficace validant les objectifs prescrits tout en préservant la qualité de vie au travail.

OBJECTIFS

→ Identifier des outils d'analyse de l'organisation existante, dans la perspective de développer des processus optimisés.

→ Repérer les tâches à prioriser.

→ Mettre en place une gestion efficace de son temps (dissocier l'urgent de l'important).

→ Identifier des outils d'aide à l'organisation.

→ Optimiser son reporting écrit.

→ Optimiser, organiser une communication efficace au sein de l'équipe.

AFC – 61

PUBLIC

Directeurs d'établissements médico-sociaux, médecins, cadres de santé engagés dans des projets institutionnels nécessitant une réponse à un appel à projet.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

MÉTHODOLOGIE DE RÉPONSE À UN APPEL À PROJET

Dans le contexte actuel sanitaire et médico-social marqué par les objectifs d'efficacité, d'économie et d'efficacité, de nombreux projets émergent pour inscrire la gestion du système de soins dans une logique concurrentielle.

Répondre aux appels à projet constitue pour les managers décideurs une étape essentielle avant d'engager la participation de leurs établissements ou de leurs services. L'analyse systémique des enjeux du projet, l'identification des ressources, des opportunités et des limites et la bonne expression de la démarche projet proposée constituent des éléments-clés de réponse à l'appel à projet pour valoriser la candidature.

OBJECTIFS

- Distinguer appel d'offres et appel à projet.
- Maîtriser les normes réglementaires et le processus de réponse à un appel à projet.
- Décrypter, analyser un cahier des charges d'appel à projet.
- Analyser la demande, l'opportunité et la faisabilité de la réponse (identifier la concurrence et les partenariats potentiels).
- Maîtriser la rédaction de la réponse dans le respect de la procédure et des normes.
- Valoriser son projet en audition.

AFC – 62

PUBLIC

Personnel médical
encadrant.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les fonds
du DPC médical**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en
interne aux
établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

LE MANAGEMENT MÉDICAL

Les exigences actuelles de qualité de prise en charge du patient confrontées aux injonctions économiques et structurelles génèrent un changement de paradigme source de tensions et d'incertitudes pour les

professionnels médicaux.

La conduite du changement au sein d'équipes pluridisciplinaires requiert pour les médecins encadrants la maîtrise de compétences appropriées en management.

OBJECTIFS

→ Se positionner en tant que manager d'une équipe.
→ Identifier les outils utilisables afin de gérer et animer une équipe médicale.
→ Identifier les outils utilisables afin de renforcer les compétences de son équipe.

→ Renforcer son mode de communication au sein de l'équipe.
→ Repérer et appréhender les conflits.
→ Animer une réunion de manière efficace.
→ Maîtriser le processus des entretiens annuels.

AFC – 63

PUBLIC

Dirigeants
d'établissements de santé
et médico-sociaux.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans
de formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :

Jeudi 15 Novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en
interne aux

établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

LE MÉDIA TRAINING

Le contexte actuel de
surexposition des dirigeants
d'établissements de santé et
médico-sociaux nécessite de

savoir maîtriser l'information et
d'être en capacité de transmettre
efficacement les messages
souhaités aux médias.

OBJECTIFS

→ Maîtriser les règles de base
de l'interview et savoir
préparer son interview en
fonction des différents médias
(presse écrite, radio,
télévision, Internet).

- Connaître le
fonctionnement des
journalistes pour être apte
à échanger avec eux et savoir
répondre à leurs attentes.
- Appréhender l'information
à communiquer.
- Savoir faire passer
efficacement ses messages.

AFC – 64

PUBLIC

Tout public.

ORGANISÉ PAR

Forma Santé

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

**Financé sur les plans
de formation des
établissements**

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en
inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en
inter-établissements :
→ s.allinguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en
interne aux
établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

FORMATION HACCP – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

La qualité de la prestation, les aspects diététiques et nutritionnels et le respect de la réglementation relative à la sécurité sanitaire constituent aujourd'hui les objectifs principaux de l'organisation de la restauration.

Se préoccuper d'hygiène alimentaire, c'est d'abord se conformer aux exigences réglementaires mais également répondre aux attentes des patients/résidents : la fonction restauration est très importante car le repas fait partie intégrante du soin et doit rester un moment privilégié. Il est également un élément primordial pour l'image de l'établissement.

OBJECTIFS

- Rappeler les enjeux de la restauration.
- Préciser le contexte réglementaire.
- Évaluer les bonnes pratiques de production : les pré-requis du plan de maîtrise sanitaire (PMS).
- Connaître le risque sanitaire lié à la manipulation et la transformation des aliments.
- Maîtriser le processus de transformation des produits alimentaires.
- Élaborer un pré-diagnostic de l'application de la norme HACCP de son établissement.
- Mesurer la pertinence documentaire.
- Rendre le système documentaire opérationnel.
- Concevoir des outils d'autocontrôle simples, faciles à mettre en œuvre.
- Aborder sereinement une visite des services de contrôle.
- Être sensibilisé aux situations de crise et adopter la bonne posture.

PROGRAMME

Enjeux de la restauration

- Notion de qualité en restauration collective.
- Nouvelles exigences réglementaires.

Évaluer les bonnes pratiques de production : prérequis du plan de maîtrise sanitaire

- Principales règles d'hygiène.

Connaître le risque sanitaire lié à la manipulation et la transformation des aliments**Maîtriser le processus de transformation des produits alimentaires****Élaborer un pré-diagnostic de la norme HACCP et son établissement****Mesurer la pertinence documentaire****Rendre le système documentaire opérationnel****Concevoir des outils d'autocontrôle simples****Aborder une visite des services de contrôle****Les situations de crise**

AFC – 65

PUBLIC

Agents exerçant en service de blanchisserie.

ORGANISÉ PAR

CCTN IREN

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

FORMATION RABC : HYGIÈNE EN BLANCHISSERIE

L'hygiène et la lutte contre les contaminations microbiologiques sont deux notions capitales pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, qui expriment un besoin de prévention contre la contamination des produits, des matériels, de l'environnement ou des individus.

De fait, des micro-organismes peuvent proliférer dans les établissements et atteindre un seuil dangereux pour le personnel, mais surtout pour les patients/résidents, qui sont plus sensibles aux infections qu'une population saine.

OBJECTIFS

- Savoir détecter et maîtriser les risques de contamination et de développements microbiens.
- Maîtriser la méthode RABC et l'appliquer.

PROGRAMME

Apports de connaissance en hygiène

- Les conditions de propagation des micro-organismes.

L'hygiène en lingerie

L'hygiène et la protection du personnel

- Bonnes pratiques professionnelles.

La norme RABC

- Objectifs et méthodologie de mise en place de la méthode RABC (NF EN 14065).
- Lecture des boîtes Count-Tact®.

La gestion des déchets

- La classification des déchets.



« Les échanges ont été constructifs et vont permettre de mettre en place des actions d'amélioration et de réactualiser les procédures. »

AFC – 66

PUBLIC

Agents de bionettoyage.

ORGANISÉ PAR

Forma Santé

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anfh.fr

BIONETTOYAGE ET HYGIÈNE DES LOCAUX AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE LA F.P.H.

La qualité de la prise en charge des patients et de l'hygiène des locaux sont deux notions essentielles dans les secteurs hospitaliers et médico-sociaux. Les agents en charge du nettoyage se doivent d'être garants de l'hygiène des différents services dans lesquels ils interviennent (couloir, bureaux, chambres...).

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

- Se protéger et protéger les patients/résidents des risques infectieux. Éviter la propagation des germes.
- Mettre en œuvre une gestion des déchets dans le respect des bonnes pratiques professionnelles et des recommandations favorables au développement durable.

AFC – 67.1

PUBLIC

Personnels, non professionnels de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé ou d'une structure médico-sociale.

ORGANISÉ PAR

CHU d'Angers

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

ATTESTATION DE FORMATION AUX GESTES ET SOINS D'URGENCE NIVEAU 1

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006. Ce texte redéfinit les

objectifs, la durée et le contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

OBJECTIFS

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe en attendant l'arrivée de l'équipe médicale, en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique.

PROGRAMME

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification aux gestes de premiers secours et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences vitales

- S'approprier les pratiques à mettre en œuvre pour faire face à une urgence vitale : identifier, évaluer, alerter dans une situation de danger immédiat.
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour faire face à une situation d'inconscience.
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une situation d'arrêt cardiaque.
- Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une hémorragie externe.

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences potentielles

- Identifier et différencier une urgence vitale d'une urgence potentielle.

Acquérir les connaissances nécessaires aux risques collectifs ou situations sanitaires exceptionnelles

- Identifier et s'approprier les consignes à appliquer dans les situations de dangers exceptionnels.

AFC – 67.2**PUBLIC**

Aides médico-psychologiques mentionnés à l'article R 451.95 du code de l'action sociale et des familles, professionnels exerçant une des professions de santé mentionnées dans la 4^e partie du code de la santé publique.

ORGANISÉ PAR

CESU 49

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anhf.fr

ATTESTATION DE FORMATION AUX GESTES ET SOINS D'URGENCE NIVEAU 2

L'arrêté du 30 décembre 2014 modifie les dispositions relatives à la formation aux gestes et soins d'urgence et abroge l'arrêté du 3 mars 2006. Ce texte redéfinit les

objectifs, la durée et le contenu des formations, ainsi que les modalités de délivrance et les modèles des attestations correspondantes (AFGSU).

OBJECTIFS

→ Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge en équipe en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale, en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique.

PROGRAMME

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification aux gestes et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences vitales

→ S'approprier les pratiques à mettre en œuvre pour faire face à une urgence vitale : identifier, évaluer, alerter dans une situation de danger immédiat.

→ Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour faire face à une situation d'inconscience.

→ Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une situation d'arrêt cardiaque et/ou respiratoire.

→ Identifier et expérimenter les attitudes et gestes pour agir face à une hémorragie externe.

Acquérir les connaissances nécessaires à l'identification et à la prise en charge seul ou en équipe des urgences potentielles

→ Identifier et différencier une urgence vitale d'une urgence potentielle et acquérir les bonnes pratiques pour y faire face.

Acquérir les connaissances nécessaires aux risques collectifs ou situations sanitaires exceptionnelles

→ Identifier et s'approprier les consignes à appliquer dans les situations de dangers exceptionnels.

AFC – 68.1

PUBLIC

Agents des services techniques.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

70 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

- Être titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide et de moins d'un an.
- Faire preuve de capacité de compréhension et de retranscription de la langue française (test d'écriture).
- Détenir un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 1 INITIATION

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme. De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions inhérentes au service de sécurité incendie et à l'assistance aux personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur (SSIAP 1, 2 et 3 – formation initiale, recyclage et remise à niveau).

- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 68.2

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP1.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Être titulaire des diplômes SSIAP niveau 1 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois.

→ Détenir un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 1 RECYCLAGE

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie de valider leur recyclage obligatoire tous les 2 ans, suite à l'obtention du diplôme SSIAP1, en conformité avec la réglementation en vigueur.

→ Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.

→ Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.

→ Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 68.3

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP1.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Être titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes « ERP/IGH » ayant dépassé la date limite de recyclage.
→ Détenir un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 1 REMISE À NIVEAU

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme. De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie ayant dépassé la date de leur recyclage obligatoire, tous les 2 ans, de suivre une remise à niveau suite à l'obtention du diplôme SSIAP1, en conformité avec la réglementation en vigueur

- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 69.1

PUBLIC

Agents formés au SSIAP1.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

70 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements :

→ a.lejay@anhf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Être titulaire du SSIAP 1, ou du diplôme ERP 1 ou IGH 1, délivré avant le 31 décembre 2005.

→ Avoir exercé l'emploi d'agent de service de sécurité incendie pendant au moins une année civile dans un ERP, un IGH ou un bâtiment relevant de la réglementation incendie du Code du Travail.

→ Être titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide, de moins d'un an.

→ Détenir un certificat médical.

CHEF D'ÉQUIPE DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 2 INITIATION

L'arrêté du 02 Mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions inhérentes au service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur

→ Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.

→ Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.

→ Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 69.2

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP2.

ORGANISÉ PAR

CT Formation

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

Les personnels des services de sécurité incendie sont soumis, tous les deux ans, à l'obligation de recyclage en matière de secourisme.

- Être titulaire des diplômes SSIAP niveau 2 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois.
- Détenir un certificat médical.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 2 RECYCLAGE

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme. De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie de valider leur recyclage obligatoire tous les 2 ans, suite à l'obtention du diplôme SSIAP 2, en conformité avec la réglementation en vigueur

- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 69.3

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP2.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :

→ s.allainguillaume@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Être titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes ERP/IGH ayant dépassé la date limite de recyclage, ou ne pouvant justifier d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP durant les trente-six derniers mois.

→ Détenir un certificat médical.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 2 REMISE À NIVEAU

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie ayant dépassé la date de leur recyclage obligatoire, tous les 2 ans, de suivre une remise à niveau suite à l'obtention du diplôme SSIAP 2, en conformité avec la réglementation en vigueur

→ Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.

→ Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.

→ Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 70.1

PUBLIC

Agents des services techniques.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

210 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Disposer d'un diplôme de niveau 4 minimum, qui peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience, ou être titulaire du diplôme SSIAP2, ERP 2 ou IGH 2 délivré avant le 31 décembre 2005, et justifier de 3 ans d'expérience de la fonction.

→ Être titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an.

→ Détenir un certificat médical.

CHEF DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 3 INITIATION

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme. De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions inhérentes au service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur

- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 70.2

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP2.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :

jeudi 15 novembre 2018

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

Les personnels des services de sécurité incendie sont soumis, tous les deux ans, à l'obligation de recyclage en matière de secourisme.

→ Être titulaire des diplômes SSIAP niveau 3 et avoir une attestation de l'employeur ou un contrat de travail justifiant d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP sur les 36 derniers mois.

→ Détenir un certificat médical.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 3 RECYCLAGE

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme.

De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie de valider leur recyclage obligatoire tous les 2 ans, suite à l'obtention du diplôme SSIAP 3, en conformité avec la réglementation en vigueur

→ Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.

→ Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.

→ Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 70.3

PUBLIC

Agents des services techniques titulaires d'un diplôme SSIAP3.

ORGANISÉ PAR

Consultation en cours

DURÉE

35 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anf.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

→ Être titulaire des diplômes SSIAP ou des diplômes ERP/IGH ayant dépassé la date limite de recyclage, ou ne pouvant justifier d'au moins 1607 heures d'activité de SSIAP durant les trente-six derniers mois.
→ Détenir un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE - SSIAP 3 REMISE À NIVEAU

L'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur a été modifié le 22 décembre 2008.

Il précise notamment les missions du service de sécurité incendie, les conditions d'emploi et la qualification des personnels qui le composent ainsi que les conditions d'agrément des centres chargés de leur formation. Ainsi, selon l'article 7, sont précisés le maintien des connaissances, et l'obligation des personnels des services de sécurité incendie en exercice de se soumettre, en matière de sécurité incendie, à un recyclage triennal de leur formation et à l'obligation tous les deux ans de recyclage en matière de secourisme. De plus, selon l'article 15, à compter du 1^{er} janvier 2009, les postulants aux emplois d'agent, de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie doivent être titulaires des diplômes SSIAP.

OBJECTIFS

Permettre aux personnels des services de sécurité incendie ayant dépassé la date de leur recyclage obligatoire, tous les 2 ans, de suivre une remise à niveau suite à l'obtention du diplôme SSIAP 3, en conformité avec la réglementation en vigueur

- Appréhender les obligations réglementaires relatives aux différents diplômes de sécurité incendie et d'assistance aux personnes.
- Acquérir les savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'occupation de son poste de travail.
- Réaliser l'évaluation préalable à l'obtention du diplôme correspondant.

AFC – 71.1

PUBLIC

Agents devant exercer une fonction de formateur et n'ayant jamais été formés.

ORGANISÉ PAR

Forsane

DURÉE

42 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anhf.fr

FORMATEURS OCCASIONNELS - NIVEAU 1 DÉBUTANT

L'intégration de la validation des acquis de l'expérience dans la formation, le développement des nouvelles technologies en informatique et en enseignement à distance, le développement des nouveaux modes d'apprentissage, l'évolution de la formation professionnelle avec la GPMC et le développement professionnel continu (DPC) nécessitent une adaptation des acteurs amenés occasionnellement à animer des sessions de formation dans leurs établissements.

Le formateur occasionnel n'est pas seulement chargé de dispenser des formations : il est engagé dans une démarche d'ingénierie pédagogique, qui nécessite une bonne connaissance des problématiques du terrain et du système de santé dans lequel il évolue. Il doit présenter des compétences organisationnelles, pédagogiques et relationnelles.

OBJECTIFS

Aider des formateurs à concevoir une action de formation au sein de leur établissement en leur fournissant des outils pédagogiques concrets

- Conduire une formation : de l'élaboration du programme à l'évaluation des stagiaires.
- Optimiser des techniques d'expression et de communication.
- Développer des techniques d'organisation personnelle.
- Méthodes et outils de gestion d'un groupe de stagiaires.
- Développer des outils de suivi des stagiaires.

PROGRAMME

La conception d'un programme et l'écriture des objectifs

- La métaphore du théâtre.
- L'organisation : le processus de conception.
- L'étude du besoin.
- Les objectifs pédagogiques.
- L'élaboration du programme.

Les méthodes et outils pour apprendre

- Des clés pour apprendre.
- Les méthodes pédagogiques.
- Check-list du formateur.

Le déroulé pédagogique et l'évaluation

- Déroulé pédagogique.
- La réalisation d'une séquence pédagogique.
- Présentation des séquences - partage et débriefing.
- Le processus d'évaluation.

- La construction d'outils d'évaluation formative.

Les méthodes et les outils pour mieux communiquer

- La gestion du trac.
- La gestion du temps.
- La gestion des supports.
- La création d'un support.

La dynamique de groupe

- Les types de participants.
- La posture du formateur.
- Les techniques de questionnement.
- La gestion des questions et l'utilisation de l'écoute active.
- Les retours constructifs.

La prise de parole avec aisance et confiance

- Communiquer face à un groupe.
- Simulation et jeux de rôles.

AFC – 71.2

PUBLIC

Agents exerçant une mission de formateur occasionnel et ayant déjà suivi une formation.

ORGANISÉ PAR

Forsane

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

FORMATEURS OCCASIONNELS - NIVEAU 2 - PERFECTIONNEMENT

L'intégration de la validation des acquis de l'expérience dans la formation, le développement des nouvelles technologies en informatique et en enseignement à distance, le développement des nouveaux modes d'apprentissage, l'évolution de la formation professionnelle avec la GPMC et le développement professionnel continu (DPC) nécessitent une adaptation des acteurs amenés occasionnellement à animer des sessions de formation dans leurs établissements.

Le formateur occasionnel n'est pas seulement chargé de dispenser des formations : il est engagé dans une démarche d'ingénierie pédagogique, qui nécessite une bonne connaissance des problématiques du terrain et du système de santé dans lequel il évolue. Il doit présenter des compétences organisationnelles, pédagogiques et relationnelles.

OBJECTIFS

Permettre aux formateurs ayant déjà animé des groupes de se perfectionner dans leur mode d'animation et d'apprentissage

- Perfectionner sa méthodologie dans l'élaboration de programmes de formation.
- Intégrer une nouvelle conception de la formation avec l'individualisation des parcours de formation.
- Élaborer des programmes de formation basés sur les compétences.
- Optimiser les nouveaux modes d'apprentissage.

PROGRAMME

Le « mind mapping » pour concevoir et animer les formations

- Lire, comprendre et concevoir une carte.
- L'utilisation d'une carte en pédagogie.
- L'utilisation du « mind mapping » dans la création des formations.
- Utiliser le « mind mapping » en séance collective.

L'approche par compétence et l'individualisation des parcours

- L'approche compétence.
- La construction d'un processus commun.
- Les outils de suivi individuel dans une formation collective.
- Mise en œuvre sur une formation.

Les nouveaux modes d'apprentissage - la pédagogie active et participative en formation professionnelle

- Les principes fondamentaux de la neuroscience appliqués à la formation.
- Les nouveaux modes d'apprentissage.
- La préparation de la dynamique.
- Les activités de connexion et de clôture.
- Le maintien de l'attention de chaque participant.

La conception d'un scénario ludique

- Transformation des scénarios.
- Analyse des nouveaux scénarios.



« La formation permet une remise en question permanente de nos pratiques, grâce aux activités proposées et à l'analyse qui en est faite. »

AFC – 72

PUBLIC

L'ensemble des personnels impliqués dans une démarche d'optimisation logistique (cadres de santé, responsables métiers, gestionnaires, chefs de projets, encadrants des pôles...) dans les services et unités suivants : unités de soins, unités médico-techniques, logistique générale (magasins, restauration, blanchisserie, acheminement), pharmacie/stérilisation, laboratoires, tous services internes.

ORGANISÉ PAR

CKS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les plans de formation des établissements

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anhf.fr

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTÉGRÉ

Le programme PHARE accompagne les établissements pour la mise en place de plans d'action « achat ». Il constitue une des huit actions prioritaires du plan triennal d'économies et invite les établissements à inclure dans leurs politiques achats la logistique et le circuit d'approvisionnement. Pour aller plus loin et impliquer les services d'approvisionnement, les unités de soins, les services consommateurs et les établissements ont un besoin de clarifier et d'optimiser leurs

organisations, sources de dysfonctionnements. L'optimisation des circuits permet de fluidifier et de sécuriser les flux physiques, d'améliorer les relations entre approvisionneurs et « clients internes », mais aussi de diminuer le gaspillage et de générer des économies. Peu d'établissements disposent aujourd'hui des compétences internes pour mener ces actions alors que les impacts organisationnels, économiques, de qualité et de sécurité des soins sont conséquents.

OBJECTIFS

Acquérir les fondamentaux d'une démarche d'optimisation « logistique/ approvisionnement »

- Identifier les enjeux stratégiques de la chaîne logistique/approvisionnement dans le parcours de soins.
- Repérer les principaux processus, enjeux et acteurs associés de la chaîne logistique/approvisionnement.
- Identifier les impacts de la maîtrise logistique/ approvisionnement dans un établissement public de santé (impacts organisationnels, RH, financiers, qualité de soins...).
- Identifier les étapes, leviers et outils de la démarche d'optimisation logistique/ approvisionnement de l'établissement.
- Se positionner comme acteur du projet d'optimisation de la logistique de son établissement.
- Identifier les indicateurs de suivi du projet d'optimisation logistique/approvisionnement au sein de son établissement.

PROGRAMME

Maîtriser les fondamentaux de la logistique et de la gestion des stocks et identifier les axes de progrès de son établissement

- Intégrer le cadre général de la logistique au sein de l'établissement de santé, identifier les meilleures pratiques en matière de logistique au sein du secteur santé et identifier « ses » axes de progrès.
- Assimiler les fonctions et les coûts des stocks dans un établissement de santé.
- Maîtriser les trois techniques standard d'approvisionnement et de gestion de stocks.
- Synthèse des acquis de la journée.

Améliorer l'organisation des magasins et fiabiliser la gestion des stocks physiques

- Maîtriser les fondamentaux de l'organisation physique du magasin.
- Gérer la charge de travail au niveau du magasin et des services internes de logistique.

- Fiabiliser la gestion des stocks physiques au niveau du magasin et de services.
- Fiabiliser l'utilisation du SIH pour améliorer le processus d'approvisionnement.
- Synthèse des acquis de la journée.

INTERSESSION

Élaborer une stratégie logistique et formaliser le plan d'optimisation logistique au sein de son établissement

- Maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé.
- Formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur.
- Présentation d'un ou deux plans d'actions logistiques.

AFR – 73

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

ENEIS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

pour les groupes en inter-établissements
Jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:
→ s.allanguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements:
→ a.lejay@anfh.fr

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis à l'inscription

Être amené à accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à mettre en place une politique de santé au travail en interne.

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RECONVERSION

Un nombre croissant d'agents de la Fonction publique hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restrictions d'aptitudes, reclassement

statutaire, report de charge sur le collectif de travail...). En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- 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.
- Le cycle de l'inaptitude, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle**
- Rappels sur les régimes de protection sociale.
 - Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
 - Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
 - Connaître les outils de la reconversion professionnelle.
 - Identifier les acteurs clés.
 - Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
 - Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude, de reclassement ou de reconversion professionnelle.

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

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

AFN – 74

PUBLIC

Directeurs, DRH, présidents de CME, DAM, membres des CME, directeurs de soins, responsables de formation, responsables DPC, responsables en charge de la qualité, membres des commissions de formation et DPC.

ORGANISÉ PAR

ECS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits nationaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

INTÉGRATION DES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE DANS LA POLITIQUE FORMATION

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital...

D'autant plus que de multiples contraintes réduisent le temps disponible pour des séquences d'apprentissage, que les publics des formations sont les des modalités traditionnelles, que la part des pratiques prend le pas sur les seuls apports de connaissances... Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formation innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Enfin, les apprentissages sociaux entre pairs et informels représentent un territoire de plus en plus investi.

OBJECTIFS

- Définir, au service de la politique formation de leur établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels.
- Assurer la mise en œuvre de la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes, et de la commande ou du choix d'offres portées par des prestataires.
- Évaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

PROGRAMME

- Connaissance et compréhension des nouveaux modes d'apprentissage.
 - Apports de connaissances.
 - Expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...), travaux en ateliers.
 - Savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement.
 - Ateliers de co-construction d'outils.
 - Réflexion stratégique en vue de la mise en œuvre.
 - Promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage.
- Apports de repères complémentaires.
 - Ateliers de production collective.
 - Identification de « top-outils » par le public.
 - Entreprendre ou préparer la mise en application. Atelier pratique : étude de cas ; atelier stratégique : plan d'action.
 - Démarche de type co-développement.

AFR – 75.1

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

AXXIS

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements :
jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements :
→ s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en interne aux établissements :
→ a.lejay@anfh.fr

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - 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. L'ANFH met à disposition de ses adhérents une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultants-formateurs experts.

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 le collectif de travail.

PROGRAMME

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.

État des lieux : espaces de discussion du travail - Retour d'expérience des actions conduites

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

La posture en faveur du développement de la QVT

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

AFR – 75.2

PUBLIC

Équipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, équipes d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

ORGANISÉ PAR

AXXIS

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

COÛT PÉDAGOGIQUE

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits régionaux)

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS

Pour les groupes en inter-établissements:

jeudi 15 novembre 2018

CONTACT

Pour les groupes en inter-établissements:

→ s.allainguillaume@anf.fr

Pour les groupes en interne aux établissements:

→ a.lejay@anf.fr

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - PILOTER STRATÉGIQUEMENT ET OPÉRATIONNELLEMENT LA DÉMARCHE DE QVT DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT

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 paraître complexe et freiner des initiatives. Pour accompagner les

établissements dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de la QVT, l'ANFH met à disposition de ses adhérents une formation-action pour concevoir et conduire une démarche de QVT adaptée à chaque établissement, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultants-formateurs experts.

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

La notion de qualité de vie au travail

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

Le cadrage stratégique de la démarche QVT

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

Comment engager une démarche de QVT?

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

Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de

travail, santé et sécurité au travail...).

- Composantes et indicateurs-clés de mesure et de suivi.

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

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

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

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

GLOSSAIRE

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

“

PARITARISME
SOLIDARITÉ
PROXIMITÉ

”



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





“

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

”



PAYS DE LA LOIRE - PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES

FICHE D'INSCRIPTION 2019

Retour par mail (s.allainguillaume@anf.fr) ou courrier à l'adresse suivante : ANFH - CS 60532 – 44105 NANTES CEDEX 04

THÈME DE FORMATION ET/OU MODULE VISÉ

REF ANFH: __ AF_	Formation :
	Module :

ÉTABLISSEMENT

Code établi : PAY _ _ _	Nom et Ville :
	Personne à contacter dans l'établissement (nom et mail) :

POUR DES INSCRIPTIONS EN INTER-ÉTABLISSEMENT (DANS UN ÉTABLISSEMENT DES PAYS DE LA LOIRE)

Si votre établissement souhaite accueillir le groupe, merci de cocher la case :

Liste des participants (3 maximum par ordre de priorité)

	NOM, Prénom du participant (en lettres capitales)	Grade / Métier	Numéro ADELI ou RPPS
1			
2			
3			

POUR DES INSCRIPTIONS EN INTRA (AU SEIN DE VOTRE ÉTABLISSEMENT AVEC AU MINIMUM 10 PARTICIPANTS EXERÇANT DANS VOTRE STRUCTURE)

Financement	Plan de formation de l'établissement
Période souhaitée ?	
Nombre de groupes ?	
Nombre d'agents ? (La liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Pour toute demande d'inscription, il convient de compléter le bulletin d'inscription ci-joint et de le retourner à l'ANFH Pays de la Loire avant le 15 novembre 2017 (par courrier ou par mail). Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre 2017, l'ANFH constituera les groupes et adressera aux établissements un courrier d'acceptation (avec les dates et les lieux) ou de refus. La convocation du ou des agents sera transmise par mail deux mois avant chaque formation.

ANFH

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

CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION

Atelier Marge Design

ILLUSTRATIONS

Gwladys Morey

WWW.ANFH.FR