

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PAYS DE LA LOIRE

Plan d'actions régional 2020

Présentation

Éditorial

La Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République redessine la carte des régions françaises.

Elle offre l'opportunité à l'ANFH, dans le respect de la modification de son statut, de se réorganiser en affirmant ses valeurs de proximité, de solidarité et de paritarisme au service des professionnels de la Fonction Publique Hospitalière.

En 2019, les actions et les réflexions se concentrent sur le nouveau projet stratégique 2020-2023 dont l'objectif sera la valorisation des qualifications et des Compétences, le développement du numérique ainsi qu'un accompagnement affirmé des professionnels, afin de proposer des soins de qualité dans un environnement hospitalier et médico-social en mutation.

Le Président Régional,
Claude Guiheneuf

Sommaire

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'ANFH	p. 08
Financements ANFH	p. 09
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 10
Schéma directeur des Pays de la Loire	p. 12
Une équipe à votre service	p. 13
Les chiffres-clés	p. 14
Comment venir à l'ANFH Pays de la Loire ?	p. 15
158 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh	p. 16
Conditions de prise en charge	p. 20
Modalités de remboursement des agents	p. 21

01 **La gouvernance et les évolutions réglementaires** **p. 23**

> Manager à l'échelle d'un GHT.....	24
> Manager à l'échelle d'un GHT.....	25
> Le contrôle de gestion achats en GHT.....	26
> Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT.....	27
> Fondamentaux de l'achat public en GHT.....	28
> Formation SI - Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.....	29
> Formation SI - Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT.....	30
> Formation SI - La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI.....	31
> Formation SI - Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT.....	32
> Formation SI - Les évolutions des SI dans le cadre des GHT.....	33
> Formation SI et protection des données dans le cadre d'un GHT.....	34

02 **L'évolution des carrières, des métiers et des compétences** **p. 35**

> Formation Adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.....	36
> Formation Adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers.....	37
> Formation adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs.....	38
> Assistant de soins en gériatrie.....	39

> Encadrement des services administratifs, techniques et logistiques	40
> Préparation au concours d'entrée en IFCS	41
> Préparation au concours aides-soignants à l'entrée en IFSI	42
> Accompagnement au concours IFAS	43
> Préparation au concours IFAS	44
> Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers	45
> Préparation au concours d'assistant médico-administratif.....	46

03

L'amélioration de l'offre de soins et des pratiques

p. 47

> Prise en charge d'un afflux massif de blessés	48
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du Projet médical partagé (PMP) et du Projet de soins partagé (PSP).....	49
> Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge.....	50
> Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner	51
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans	52
> Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels.....	53
> Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique.....	54
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD	55
> Améliorer la communication avec le patient et autour du patient.....	56
> L'humour dans la relation de soin et l'accueil des patients.....	57
> La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée.....	58
> Fonction restauration et hôtellerie en milieu gériatrique.....	59
> Diplôme d'Université - Simulation personnes âgées et soins.....	60
> Formation au simulateur personne âgée pour mieux comprendre la bientraitance	61
> Formation des infirmiers exerçant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée..	62
> Formation des infirmiers exerçant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée..	63
> Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD.....	64
> Le refus de soins chez la personne âgée	65
> Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée	66
> Diplôme d'Université - Préserver l'indépendance et l'autonomie de la personne âgée	67
> Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	68
> Prise en charge des troubles de la déglutition	69
> Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée	70
> Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée	71
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée	72
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée	73
> Sexualité des personnes accueillies en institution.....	74
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.....	75
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées.....	76

Sommaire

04 L'adaptation du professionnel à son environnement

p. 77

> Accompagnement du développement des compétences et des carrières.....	78
> Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions	79
> Construire un projet en équipe	80
> Vie professionnelle en équipe hospitalière.....	81
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - Module 1	82
> Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - Module 2.....	83
> Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail - Être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe.....	84
> Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail - Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans votre établissement	85
> Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	86
> Reclassement professionnel et reconversion	87
> Identifier ses compétences managériales (formation pour les cadres)	88
> Identifier ses compétences managériales (formation pour les non cadres).....	89
> Maîtriser les bonnes pratiques organisationnelles	90
> Le management médical	91
> Le média training	92
> Méthodologie de réponse à un appel à projet	93
> Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux.....	94
> Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux.....	95
> Optimisez votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD	96
> Formateurs occasionnels - niveau 1 : débutant.....	97
> Formateurs occasionnels - niveau 2 : perfectionnement	98
> Le Conseil en évolution professionnelle - Module de base.....	99
> Le Conseil en évolution professionnelle - La conduite d'entretien	100
> Le Conseil en évolution professionnelle - Rôles et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle	101
> Le Conseil en évolution professionnelle - Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs.....	102
> Le Conseil en évolution professionnelle - Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi.....	103
> Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement adapté des publics spécifiques.....	104
> Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires.....	105
> Le Conseil en évolution professionnelle - Conseil à la reprise et à la création d'entreprise.....	106
> Identifier et développer les compétences - Clés des agents	107
> Parcours de formation sur les compétences-clés	108
> Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?	109
> Droits et obligations des agents hospitaliers.....	111

> Droits des patients et des résidents.....	112
> Savoir faire face à l'agressivité	113
> La collaboration entre infirmiers et aides-soignants	114
> Construire un EPRD en EHPAD	115
> Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - Niveau 1.....	116
> Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - Niveau 2	117
> Bionettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH.....	118
> Formation RABC: hygiène en blanchisserie	120

Fiche d'inscription

p. 121

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être

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

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

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices: PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

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

Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements

Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Ambition 4

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

Financements Anfh

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

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 s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'ANFH.

4,8%

ESAT

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

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, 2 partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

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

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils Régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP. Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- appui aux politiques GPMC des établissements ;

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

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achat de l'ANFH
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations ANFH « La ForMuLE »

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

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

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



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

Les cartographies des métiers

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

Datadock

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

L'animation des réseaux professionnels

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

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

Information des adhérents La Lettre de l'ANFH

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

— Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur ANFH.fr.

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

► Coordination de la formation dans les GHT

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

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

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

► Un guide sur l'éligibilité

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

► Un guide des métiers

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

► Un guide technique du DPC

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

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

Dispositif spécifique Multi +

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

— Plus d'infos
► www.anfh.fr

D'un coup d'œil

Projet stratégique 2020 – 2023

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

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

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

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

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

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

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

Ambition 4

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

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

Chantiers transverses :

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

Présentation

Une équipe à votre service

Déléguée Régionale

**Marie Annick LE GOFF
POURIAS**
> 02 51 84 91 20
> ma.legoffpourias@anfh.fr

Assistante

Isabelle LANNELUC
> 02 51 84 91 20
> paysdelaloire@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

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

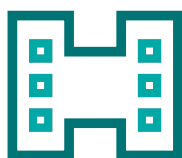
Conseillère formation

Sonia ALLAINGUILLAUME
> 02 51 84 99 23
> s.allainguillaume@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Solenn VILLIERS
> 02 51 84 91 23
> s.villiers@anfh.fr

Les chiffres-clés



158

Établissements adhérents
À l'ANFH Pays de la Loire

Adhérents

99,4%

D'établissements adhérents
au 2,1% - plan de formation

Soit 99,3% des agents de la FPH de la région



61,1%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

48 486 K€

Collectés en 2018

Répartition :

68 044 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

88 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

43 Dossiers VAE en cours de financement*

635 Bilans de compétences financés*

786 Études promotionnelles financées**

34 353 K€ 2,1% - plan de formation

9 808 K€ 0,6% - fonds de
mutualisation pour les études
promotionnelles

3 270 K€ 0,2% - CFP/BC/VAE

26 K€ 4,8% - ESAT

1 027 K€ 0,5% ou 0,75% - DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% - cfp/bc/vae

** Tous fonds confondus

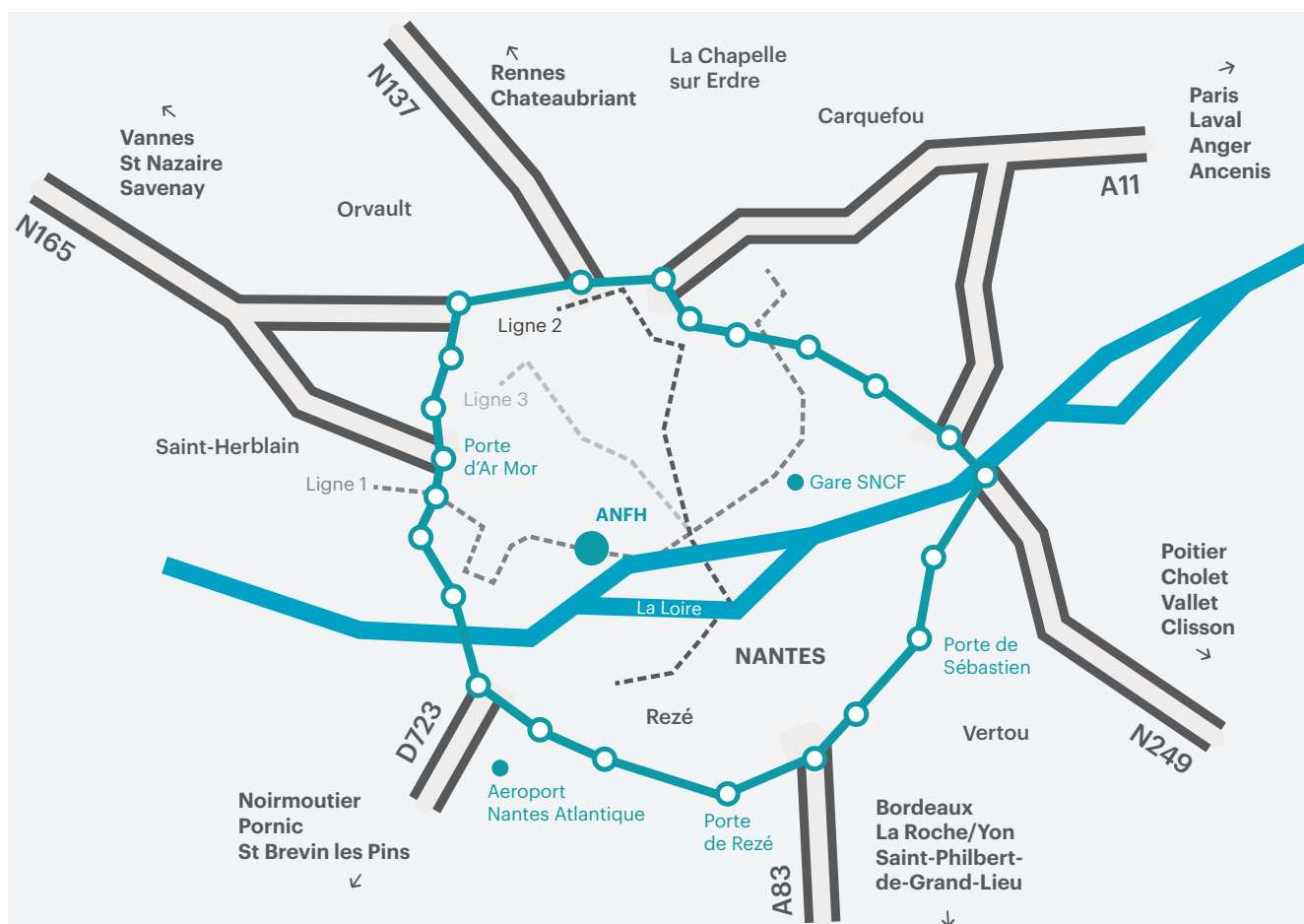
Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire?

En tramway

(Liaison directe entre la gare SNCF et la délégation):
ligne 1 direction F. Mitterrand - arrêt Gare Maritime
(10 minutes 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.



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



001	Centre hospitalier Erdre et Loire	160, rue du Verger BP 60229	44156	Ancenis
002	EHPAD Margueritte de Rohan	12, rue Valdeck Rousseau BP 119	44130	Blain
003	Centre hospitalier spécialisé	Le pont Piétin BP 59	44130	Blain
005	Centre hosp. De réad. De Maubreuil	31, boulevard Salvador Allende CS 40401	44819	Saint herblain Cedex
006	Centre hospitalier	Rue de Verdun BP 229	44146	Châteaubriant Cedex
007	Centre hospitalier	5, rue Pasteur BP 99410	44194	Clisson Cedex
008	Centre hospitalier	23, Bel Air BP 4	44650	Corcoue s/logne
010	Résidence le Val d'Émilie	21, route de Saint Vincent des Landes	44590	Derval
011	EHPAD résidence le Clos Fleuri	12ter, rue des Écoles	44480	Donges
012	Résidence de la Vallée du Don	La Grée Caillette	44290	Guemene-penfao
013	Hop. Local int. De la Presqu'île	Avenue Pierre de la Bouexière BP 25419	44353	Guerande Cedex
014	EPSMS	Résidence de la Bilousière BP 10411	53104	Mayenne Cedex
017	Centre hospitalier Georges Daumezon	55, rue Georges Clémenceau BP 33416	44342	Bougenais cedex
020	CCAS	1bis place Saint-Similien BP 63 625	44036	Nantes Cedex 1
021	Résidence le Bois fleuri	Boulevard Charbonneau et Rouxeau	44390	Nort-sur-erdre
023	Résidence du Havre	121, rue de Vieille Cour	44521	Oudon
025	Résidence de la Rochefoucauld	6, rue du Docteur Alexis Carrel	44630	Plesse
026	Hopital intercommunal Pays de Retz	CS 1309	44213	Pornic Cedex
028	Centre hospitalier général	11, boulevard Georges Charpak BP 414	44606	Saint Nazaire Cedex
029	Centre DPTAL enfance familles	22, rue Robert Douineau BP 63409	44230	Saint Sébastien sur loire
030	Hopital Loire et Sillon	13, rue de l'Hôpital	44260	Savenay
031	Hopital intercommunal Sèvre et Loire	1, allée Alphonse Fillion BP 2222	44122	Vertou Cedex
032	Centre hospitalier universitaire	4, rue Larrey	49933	Angers Cedex 9
033	Hopital local Saint-Nicolas	14, rue de l'Abbaye BP 82013	49016	Angers Cedex 1
034	Résidence les Vives Alouettes	5, place des Alouettes	49270	Saint Laurent-des-Autels
035	Etabl. De Sante Baugeois Vallée	9, chemin de Rancan CS 20073	49150	Bauge en Anjou
040	Centre hospitalier Aime Jallot	1, boulevard de l'Erdre	49440	Cande
041	Hopital de la corniche Angevine	13, avenue Jean Robin	49290	Chalonnnes s/Loire
042	EHPAD les Hauts du Château	2, rue Tire-Jarets	49123	Champtoce sur Loire
043	EHPAD résidence les Fontaines	Rue Cherré	49330	Chateaufneuf s/Sarthe
044	Hopital Lys Hyrome	6, rue Saint Gilles	49120	Chemille
045	Centre hospitalier général	1, rue Marengo	49325	Cholet Cedex
046	EHPAD Vallée Gélusseau	1, rue de la Tigeole	49690	Coron
047	Hopital local	30 ter, rue Saint François BP 59	49700	Doue-la-Fontaine
048	EHPAD résidences les Chênes du Bellay	197, rue du Fief Saint Martin Drain	49530	Oree d'Anjou
049	EHPAD	13, allée Paul Gauguin	49430	Durtal
050	Résidence Belles Rives	1, promenade de la Sarthe	49000	Ecouflant
051	Résidence les Hauts du Maine	10, route de Juigné	49460	Feneu
052	EHPAD résidence de l'Evre	45, avenue Chaperonnière	49510	Jallais
054	Mapad/résidence du Bellay	194, rue Ronsard	49530	Lire
055	Hopital Lucien Boissin	36, rue Docteur Tardif BP 49	49160	Longue-Jumelles
057	Centre hospitalier Layon-Aubance	12, rue du Colonel Panaget	49540	Martigne-Briand
058	Maison de retraite	4, rue Cossin de Belletouche	49360	Maulevrier
061	EHPAD le Havre ligerien	1, rue de Mailly	49570	Montjean s/Loire
062	EHPAD	75, rue des Maronniers	49260	Montreuil-Bellay
063	Résidence les Bords de Sarthe	Chemin de la Pelouse	49640	Morannes
065	EHPAD les Cordelières	Avenue de la Boire Salée BP 40009	49135	Les ponts-de-ce Cedex
069	EHPAD résidence Bonchamps	7, chemin Trinqueries BP 55	49410	Saint Florent le Vieil
070	EHPAD résidences les Ligeriennes	20, rue Tuboeuf BP 100-16	49170	Saint Georges s/Loire
072	Césame	BP 50089	49137	Sainte Gemmes sur Loire
073	EHPAD - Résidence des sources	6, rue d'Anjou	49230	Saint Germain sur Moine
075	EHPAD du Bourg Joly	1, route de Mazé BP 26	49250	Saint Mathurin s/Loire
076	EHPAD résidence les Troènes	2, rue du Centre BP 51 506	49115	Saint Pierre Montlimart
077	Centre hospitalier	Route de Fontevraud BP 100	49403	Saumur Cedex
079	Résidences du Val d'Oudon	1, allée des Tilleuls	49500	Sainte Gemmes d'Andigne
081	Résidence les Plaines	228, rue Elisée Reclus BP 50037	49800	Trelaze

Liste des établissements

082	EHPAD les Fontaines	3, rue Henri IV	49670	Valanjou
083	Les résidences Bocage d'Anjou	Rue du Fresne	49220	Vern d'Anjou
085	EHPAD Marin Bouille	4, rue Marin Bouillé	53240	Alexain
086	EHPAD la Varenne	16, rue Montaton	53300	Ambrières-les-vallées
087	EHPAD les Ormeaux	26, rue d'Ernée	53240	La baconnière
088	Pôle médico social Bais Hambers	15, rue du Maine	53160	Bais
089	Maison de retraite	3, rue de la Closeraie	53350	Ballots
090	Maison de retraite la Charmille	14, rue de la Chapelle	53300	Chantrigne
091	Centre hospitalier du Haut-Anjou	Quai Georges Lefèvre BP 50405	53204	Château-Gontier Cedex
092	EHPAD	7, rue Ambroise Paré	53230	Cosse-le-Vivien
093	Hopital local Sud-Ouest Mayennais	3, route de Nantes BP 76	53400	Craon
094	Centre hospitalier	20, avenue de Paris BP 73	53500	Ernee
095	Hopital local	4, rue de la Libération BP 209	53600	Evron Cedex
096	Résidence le Bel Accueil	29, rue de Normandie	53190	Fougerolles-du-Plessis
097	EHPAD Saint-Laurent	12, place de la Butte Saint Laurent	53120	Gorron
098	Résidence du Village Fleuri	3, route du Bourgneuf	53380	Juvigne
099	Maison de retraite	Route de Saint 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	Meral
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	Montsurs
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 Gehere Lamotte	17, rue des Morannes	53290	Saint Denis d'Anjou
113	EHPAD Bellevue	1, rue Pasteur	53500	Saint Denis-de-Gastines
114	EHPAD Letort la Chevronnais	Les Hunaudières	53800	Saint Saturnin-du-Limet
115	Hopital local	21, rue Saint Georges BP 12	53700	Villaines-la-Juhel
117	EHPAD Maine Coeur de Sarthe	34, rue de Moulins	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	Besse-sur-Braye
120	Hopital local	30, rue de Horncastle	72110	Bonnetable
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 Saint Martin	72500	Montval sur Loir
124	Centre hospitalier Paul Chapron	56, avenue Pierre Brûlé BP 13	72401	La Ferte-Bernard Cedex
126	EHPAD	43, rue de Spilsby BP 33	72130	Fresnay s/Sarthe
127	EHPAD M.Louise Bodin	17, rue de la Borde	72150	Le Grand-Luce
128	Maison de retraite	Rue du Général Dunlap	72540	Loue
129	Hopital Francois de Daillon	Chemin des Bichousières	72800	Le lude
131	Centre hospitalier	194, avenue Rubillard	72037	Le Mans Cedex 9
132	EPSMS 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	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	Parigne-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	Pôle santé Sarthe et Loir	La Chasse du Point du jour CS 10129	72205	La Flèche Cedex
143	Centre hospitalier	Rue de la Perrine	72120	Saint-Calais
144	Maison de retraite	La Houssaye	72430	Saint Jean-du-Bois
145	Résidence Mme Bertrand de Puisard	27, rue du 11 Novembre	72380	Sainte Jamme s/Sarthe
146	Centre hospitalier les Tilleuls	1, rue Alexandre Moreau	72140	Sille-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	Pre-en-Pail
149	Maison de retraite	11, rue de Corbie	72160	Thorigne s/Due
151	EHPAD la Petite Bruyre	49-51, rue Xavier Boutet	72320	Vibraye
152	EHPAD de Beauvoir/mer	16, rue du Puits Pineau BP 25	85230	Beauvoir s/mer
153	EHPAD	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, Henry Simon BP 435	85304	Challans Cedex
156	EHPAD les Roches	Les Roches	85320	Chateau guibert
158	Centre hospitalier	40, rue Rabelais CS 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	4, rue Jacques Monod	85109	Les sables d'Olonne Cedex
168	EHPAD résidence au Fil des Maines	14, rue de la Mare aux Fées	85250	Saint Fulgent
170	EHPAD Ernest Guérin	Chemin des Plumets BP 707	85167	Saint Jean-de-Monts Cedex
171	EHPAD Montfort	2, rue de la Sèvre Noire BP 19	85292	Saint 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	3, allée des Marronniers BP 54	44260	Savenay
176	Ep Félix Guilloux au Fil de l'Aux	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	Saint Andre-de-la-Marche
183	Mas de Coueron	Route de Saint Étienne de Montluc	44220	Coueron
189	Maison de retraite Eurolat	61, rue Jean Cottreau	53940	Saint 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 Breotière	Route de Vaulandry	49150	Saint Martin d'Arce
196	ESPACES/EPSMS	Château de Tresse	49420	Pouance
197	Cdef -Village Saint Éxupery	77, boulevard Adrienne Bolland	49240	Avrille
198	EHPAD les Glycines	13, rue Saint Martin	53500	Montenay
199	Résidence le Vollier	9, rue de la Fraternité	53290	Bouere
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	Saint Brevin les Pins
202	EPMS Le littoral	55, avenue de Bodon	44250	Saint Brevin les Pins
203	Foyer de vie les Abris de Jade	57, avenue de Bodon	44250	Saint Brevin-les-Pins
204	IME l'estuaire	60, avenue de Bodon	44250	Saint Brevin-les-Pins
208	GCSMS estuaire Saint-Brevin les Pins	66, avenue de Bodon	44250	Saint 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	Corcoue sur Logne
229	EPMS L'Ehretia	6, rue Brieut 1 ^{er} BP 157	44144	Chateaubriant 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	Pontchateau
234	ESAT	2 rue du Bois de la Maladrie	44121	Vertou Cedex
235	EHPAD - Foyer résidence les Hesperides	4, rue Marcel Graffin	72600	Neufchatel en Saosnois
236	EHPAD	6, rue du Petit Rocher	53270	Sainte-Suzanne
237	Centre hospitalier universitaire	5, allée de l'Île Gloriette	44093	Nantes Cedex 01

Conditions de prise en charge

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

Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissements les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

Action de formation régionale (AFR)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement financés sur les fonds mutualisés de l'ANFH (crédits mutualisés).
- > 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. 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 imputés sur le budget DPC médical.

Inscriptions aux formations

La fiche d'inscription figurant à la fin du catalogue doit être retournée à l'ANFH Pays de la Loire avant le 15 novembre 2019.

- > Par mail à s.allainguillaume@anhf.fr pour les groupes inter-établissements et à a.lejay@anhf.fr pour les groupes organisés en interne dans les établissements.
- > ou 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 ».

Validations des inscriptions

Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum. L'ANFH Pays de la Loire adressera aux établissements la liste des agents retenus, avec les dates et les lieux de formations, avant le 31 décembre 2019. L'ANFH Pays de la Loire adressera directement aux chargés de formation les convocations des stagiaires, par mail uniquement, au plus tard 2 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 précédent 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.
 - > Nos actions de formations peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
 - > **Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'ANFH en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.**

—
À votre écoute :
Sonia ALLAINGUILLAUME
> s.allainguillaume@anhf.fr
> 02 51 84 99 23

Présentation

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).

Sont considérées comme constituant une seule et même commune les communes faisant partie d'une même Agglomération urbaine multicommunale.

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 transport 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 2000 Km	De 2001 à 10 000 Km	+ 10 000 Km
5 CV et -	0.29	0.36	0.21
6 et 7 CV	0.37	0.46	0.27
8 CV et +	0.41	0.50	0.29

Frais d'hébergement

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

- > 11h et 14h : le déjeuner est pris en charge ;
- > 18h et 21h : le dîner est pris en charge ;
- > 00h et 5h : le découcher est pris en charge.
- > Ces indemnités ne sont pas servies lorsque l'agent est nourri et/ou logé gratuitement.
- > Pas de prise en charge des frais d'hébergement si arrivée la veille de la formation ou si retour tardif.
- > Lorsque la formation se déroule dans un établissement hospitalier, le remboursement des repas de midi est basé sur le tarif self quand cette possibilité est ouverte aux stagiaires.

Les tarifs appliqués :

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

Indemnités de repas dans un établissement hospitalier	7.62 Euros
Indemnités de repas extérieurs :	15.25 Euros

Indemnités d'hébergement

Nombre de nuitées	Remboursement Taux de base à 70 Euros	Remboursement Taux Grandes Villes	Remboursement Taux commune de Paris
De la 1 ^{re} à la 10 ^e	70 Euros	90 Euros	110 Euros
De la 11 ^e à la 30 ^e	63 Euros	81 Euros	99 Euros
De la 31 ^e à la 60 ^e	56 Euros	72 Euros	88 Euros
A partir de la 61 ^e	42 Euros	54 Euros	66 Euros

CPF, un nouveau dispositif pour votre avenir professionnel



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Axe 1

La gouvernance et les évolutions réglementaires



1.01.1

Public

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

Organisé par

SPH Conseil ou
Dr. Laurent Giraud

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements
> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :

s.allainguillaume@anhf.fr

Pour les groupes en intra dans un établissement :

a.lejay@anhf.fr

Manager à l'échelle d'un GHT

Dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), les managers de tous niveaux ont besoin de développer leurs compétences de leadership, de gestion des équipes et de gestion du changement.

Si les médecins-managers, cadres et directeurs font tous de la gestion du changement et de la gestion d'équipes transverses, a fortiori avec le regroupement en GHT, ils doivent approfondir leurs compétences à ce niveau car ils n'ont pas forcément été formés à ces sujets (ce qui est

normal, leur cœur de métier étant initialement médico-social). La réussite des transformations de cette ampleur, parfois dans un contexte de catastrophisme ambiant, est conditionnée par la capacité des cadres (notamment de proximité) à soutenir les efforts de décloisonnement, de mouvement et d'innovations. Ainsi, la maîtrise des outils pratiques et des méthodes de gestion des équipes, de l'émergence d'innovations et de gestion du changement s'avère indispensable.

Objectifs

Avec le Dr Giraud :

- > maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement ;
- > faire évoluer sa posture de « leader » ;
- > perfectionner les bases du management d'équipes pluri-professionnelles ;
- > appliquer les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement ;
- > prendre en compte les facteurs humains et techniques.

Programme

Avec le Dr Giraud :

La gestion du changement

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

La gestion d'équipe pluriprofessionnelle

- > Dynamiques de groupe, prise de décision collective et leadership.
- > Auto-diagnostic des styles de management, de personnalité et de socio-style.
- > Culture organisationnelle, communication interpersonnelle et assertivité.

- > Identification d'une problématique individuelle à traiter durant l'intersession sur la posture de leader en contexte de GHT.

INTERSESSION

Traitement de la problématique de leader en contexte de mise en place du GHT. Conclusions et plan d'action pour la mise en place du GHT

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

1.01.2

Public

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

Organisé par

SPH Conseil ou Dr. Laurent Giraud

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements
> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :

s.allainguillaume@anfh.fr

Pour les groupes en intra dans un établissement :
a.lejay@anfh.fr

Manager à l'échelle d'un GHT

La loi de modernisation du système de santé a impacté la vision et l'organisation des établissements. Ils sont passés d'un fonctionnement de cloisonnement à une approche de territoire par la création de GHT.

Le but étant de développer le service rendu. Cette transformation implique de mettre en place une nouvelle organisation, des nouvelles pratiques managériales, avec plus de coopération et de transversalité afin de permettre au manager de s'engager sur une responsabilité territoriale.

Objectifs

Avec SPH CONSEIL :

- > promouvoir auprès de ses équipes des modèles de leadership « collaboratifs et transversaux » ;
- > faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice ;
- > proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire ;
- > développer les conditions propices à l'émergence d'innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté ;

Programme

Avec SPH CONSEIL :

une formation en 6 temps

- > Définir le leadership et les postures adaptées à un management collaboratif.
- > Développer son potentiel de leader, charisme et assertivité, mobilisateur et fédérateur.
- > Comprendre les réactions comportementales lors de transformations organisationnelles.
- > Définir la coopération et la développer au sein de l'équipe avec des outils adaptés.
- > Innover dans son management et dans l'organisation.
- > Développer une vision dynamique de territoire.

1.02

Public

Contrôleurs de gestion
Achats, responsables
méthodes ou directeur
Achats en réflexion
sur la fonction.

Organisé par

CKS

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Le contrôle de gestion achats en GHT

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction Achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le contrôleur de gestion Achats.

Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements,

afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'actions achats territorial).

L'ANFH met ce module à disposition des contrôleurs de gestion Achats afin de les aider à s'approprier leur nouveau rôle. Une intersession entre les journées 2 et 3 permettra au stagiaire de mettre directement en application les outils proposés et de réaliser un premier bilan avec l'aide du formateur.

Objectifs

- > Positionner le rôle du contrôleur de gestion Achats et du pilotage de la performance.
- > Identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction Achats en vue de construire des tableaux de bord partagés.
- > Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT.

Programme

Comprendre le rôle du contrôleur de gestion Achats ou du responsable de la performance Achats

- > Qu'est-ce que le contrôle de gestion Achats ?
- > Les acteurs impliqués dans le pilotage de la performance et l'organisation des Achats en filière.

Réaliser une cartographie des achats pour piloter les dépenses

- > L'importance de la segmentation des achats et le lien avec le pilotage de la dépense.
- > Cartographie des dépenses à l'échelle d'un GHT.

Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction Achats et construire des tableaux de bord pertinents

Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des Finances

Mettre en place un système qualité achat

- > En interne.
- > Vis-à-vis de ses fournisseurs.

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage

Préparer efficacement sa communication

1.03

Public

Managers au sein de la fonction Achats : responsables Achats, responsables Méthodes, référents Achats d'établissements.

Organisé par

CKS

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

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

Si l'objectif du 1^{er} janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction Achats sur les prochaines années.

Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche Achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT.

Objectifs

- > Analyser son organisation Achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience.
- > Organiser et structurer les interfaces du service Achats avec ses interlocuteurs internes et externes.
- > Construire des outils de pilotage et d'animation de la fonction Achats adaptés à un contexte multi-établissements.

Programme

Comprendre les enjeux d'une organisation Achats mutualisée, les acteurs et leur rôle :

- > le cadre juridique et réglementaire ;
- > les enjeux de l'achat public hospitalier ;
- > les différentes formes d'organisation mutualisées au sein des GHT ;
- > les acteurs de l'organisation Achats et leur rôle.

Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction Achats GHT

Maîtriser les outils de gouvernance de la fonction Achats :

- > adopter une approche « processus achats » ;
- > les interlocuteurs internes et externes de la fonction Achats ;
- > les outils de management de la fonction Achats ;
- > cas pratique : rédiger une politique Achats dans un contexte de GHT ;
- > mise en place d'indicateurs de suivi de la performance Achats.

Animer la fonction Achats dans un contexte de GHT :

- > réaliser une cartographie Achats ;
- > la convergence des marchés en GHT ;
- > initier le Plan d'actions achats de Territoire (PAAT) de son GHT ;
- > zoom sur le calcul des gains ;
- > introduction aux techniques d'animation dans un contexte inter-établissements.

Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage

Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication

1.04

Public

Tous acteurs ou contributeurs de la fonction Achats en GHT (acheteurs, référents Achats, pharmaciens-acheteurs...) souhaitant renforcer leur culture Achats.

Organisé par

CKS

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Fondamentaux de l'achat public en GHT

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction Achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports.

Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction Achats.

- > Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle?
- > Comment se positionne l'acheteur dans son GHT?

- > Quelles sont les bonnes pratiques à différentes étapes de l'achat?
- > Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020?
- > Comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés?
- > Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'actions achats territorial (PAAT)?
- > Quels sont les outils de la DGOS? etc.

Objectifs

- > Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT.
- > Comprendre et structurer les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT.
- > Maîtriser le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains.

Programme

Contexte des marchés publics en GHT :

- > le nouveau cadre juridique et réglementaire ;
- > les enjeux de l'achat public hospitalier ;
- > rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT.

Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT

- > Les enjeux de l'achat mutualisé.
- > Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés.
- > Les procédures qui peuvent être définies.

Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing

- > L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance Achats.
- > Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE).
- > Cas pratique.

S'initier aux techniques de négociation

Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché

Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT

Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains Achats

- > La méthodologie de calcul des gains.
- > Structurer et valoriser une démarche de PAAT.

1.05

Public

Tous publics SI concernés par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué aux systèmes 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)

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anhf.fr

Formation SI - 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 numériques, exigences de la CNIL, et récemment le RGPD...

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'action 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 ;
- > préparer la prise de connaissance du système d'information ;
- > préparer 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 ?

1.06

Public

Equipes de direction, directeurs SI, responsables des SI et tous publics concernés 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

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anfh.fr

Formation SI - 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 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 qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels) :

- > 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'oie 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.

1.07

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

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissement jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anfh.fr

Formation SI - 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, 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 concernés 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 :

- > mettre en place 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 groupe 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.

1.08

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Formation SI - 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 sur 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.

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).

1.09

Public

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

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu & dates
Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anfh.fr

Formation SI - 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 mutualisations 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 Achats;
- > 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.

1.10

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Formation SI 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 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) contex-

tuels 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'identité-vigilance.
- > 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 – authentifications – 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 médico-social, le secteur privé et la médecine de ville.
- > Analyse stratégique et prospective.

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

- > 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;

Axe 2

L'évolution des carrières, des métiers et des compétences

2.01

Public

Adjoints des cadres hospitaliers.

Organisé par

Consultation en cours

Durée

154 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@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 programme retenu sera transmis ultérieurement.

2.02

Public

Techniciens hospitaliers,
techniciens supérieurs
hospitaliers.

Organisé par

Consultation en cours

Durée

189 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.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 programme retenu sera transmis ultérieurement.

2.03

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 fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Formation adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs

Cette formation répond aux exigences de l'arrêté de 2014. La formation 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.

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.

Programme

- Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière**
- > Maîtriser 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.
 - > Appréhender l'organisation et les différentes activités médicales de l'hôpital.
 - > Appréhender les logiques d'évaluation au sein des établissements.

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital

- > Cerner 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.

2.04

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

Consultation en cours

Durée

140 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH. La CNSA co-finance cette formation.

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.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

Le programme sera réajusté en fonction des résultats de la consultation.

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

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

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

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

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

2.05

Public

Encadrants de proximité.

Organisé par

Consultation en cours

Durée

112 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Encadrement des services administratifs, techniques et logistiques

L'évolution des politiques publiques dans un contexte de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources engagées nécessitent 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

Le programme retenu sera transmis ultérieurement.

2.06

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
HR FORMATION

Durée
112 heures

Lieu & dates
Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
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

Préparation aux épreuves écrites d'admissibilité :

- commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire et social ;
- préparation à l'épreuve d'admission : présentation d'un dossier professionnel, devant un jury.

Programme**Acquérir des méthodes efficaces pour apprendre**

- Diagnostiquer ses potentiels, ses ressources et ses contraintes.
- Reconnaître et renforcer ses motivations à apprendre.
- Construire un plan de travail et gérer son temps.
- Améliorer ses capacités à lire et s'informer.
- Constituer la mémoire de son travail personnel.

Renforcer et valider sa culture professionnelle et personnelle

- Connaître les nouveaux textes législatifs et réglementaires.
- S'approprier et approfondir les concepts de la profession.
- Analyser l'organisation des établissements de santé : positionnement, interdépendance et interaction des différents services et des différents acteurs.
- S'intéresser et pouvoir commenter les actualités et les perspectives politiques, économiques, sanitaires et sociales en France et en Europe.

Se projeter dans un nouveau rôle

- Définir et partager les fondements et les valeurs de la profession cadre.
- Acquérir les principes méthodologiques d'élaboration d'un projet professionnel.
- Écrire son projet professionnel.

Acquérir des connaissances adaptées aux épreuves et s'entraîner à ces épreuves

- Maîtriser l'expression écrite.
- Analyser un contenu, des consignes.
- Résumer, synthétiser et commenter un texte.
- Développer une argumentation.
- Élaborer un dossier professionnel, rédiger des écrits professionnels.
- Améliorer son expression orale.
- Argumenter oralement son projet professionnel.

2.07

Public

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

Organisé par

Consultation en cours

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

> Tests de sélection en
amont de la formation.

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

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Préparation au concours aides- soignants à l'entrée en IFSI

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

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.

**Cette formation s'adresse aux aides
soignants ou auxiliaires de puériculture
ayant 3 ans d'expérience professionnelle.**

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 aux épreuves
d'admission du concours
d'entrée en IFSI.

Programme

Le programme retenu sera
transmis ultérieurement.

2.09

Public
ASH.

Organisé par
IFSO

Durée
98 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anfh.fr

Préparation au concours IFAS

La loi relative à la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) de 2007 met l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels en facilitant les grandes étapes de la vie professionnelle et la formation de préparation au concours est un levier pour permettre aux agents de mettre en œuvre leur projet.

Dans ce contexte, et pour anticiper les besoins actuels et à venir, L'ANFH Pays de la Loire souhaite donc accompagner les établissements dans cette évolution et proposer pour les ASH en exercice (non bacheliers) un accès à la profession, en leur permettant de faire face, mieux armés, au concours d'entrée en IFAS et se projeter dans la formation.

La finalité de cette préparation aux concours sera d'impulser une dynamique d'apprentissage en lien avec le projet professionnel et en adéquation avec le projet personnel et d'accompagner le participant dans une perspective de réussite.

Objectifs

- > Développer ses capacités d'argumentation, de structuration et d'expression écrite.
- > Acquérir les connaissances de base des applications numériques.
- > Acquérir des connaissances en biologie.
- > Développer les capacités d'ouverture, d'analyse et de synthèse à partir des connaissances acquises dans le domaine sanitaire et social.
- > Consolider les capacités d'argumentation et de présentation orale du candidat pour se préparer à l'entretien.
- > Argumenter ses motivations, son projet.

Programme

En amont de la préparation :

tests de positionnement organisés par l'IFSO, validant l'intégration des agents à la préparation au concours ou leur orientation vers un accompagnement permettant d'intégrer la préparation au concours ultérieurement.

Préparation au concours :

- > expression écrite : notions fondamentales, les techniques de formulation, la méthodologie de l'écrit...);
- > culture générale et professionnelle;
- > calcul et aptitudes numériques;
- > anatomie, biologie, physiologie;
- > le métier d'aide-soignant et la formation en IFAS;
- > l'argumentation et la présentation orale;
- > la gestion du stress;
- > mises en situation de concours.

2.08

Public

ASH n'ayant pas pu intégrer directement la préparation au concours IFAS proposée par l'ANFH Pays de la Loire.

Organisé par

IFSO

Durée

56 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Accompagnement au concours IFAS

La loi relative à la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) de 2007 met l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels en facilitant les grandes étapes de la vie professionnelle et la formation de préparation au concours est un levier pour permettre aux agents de mettre en œuvre leur projet.

Dans ce contexte, et pour anticiper les besoins actuels et à venir, l'ANFH Pays de la Loire souhaite donc accompagner les établissements dans cette évolution et proposer pour les ASH en exercice (non bacheliers) un accès à la profession, en leur permettant de faire face, mieux armés, au concours d'entrée en IFAS. Cette formation de 8 jours concerne les candidats qui n'ont pas obtenu une note suffisante aux épreuves de sélection permettant d'intégrer la préparation au concours IFAS. La finalité de cet accompagnement au concours est de consolider les connaissances des participants en français, mathématiques et biologie, et sur le métier dans la perspective d'intégrer la préparation au concours d'aide-soignant et de structurer leur projet professionnel.

Objectifs

Permettre aux agents, qui n'ont pas pu intégrer directement la préparation au concours IFAS, de :

- > perfectionner leurs connaissances en français (syntaxe, grammaire, conjugaison, orthographe...);
- > acquérir des connaissances de base des applications numériques;
- > identifier les éléments structurels, organisationnels et fonctionnels en lien avec le métier d'aide-soignant pour mettre à niveau ses savoir-être;
- > acquérir ou développer des connaissances en biologie.

Programme

En amont de la préparation :

tests de positionnement organisés par l'IFSO, validant l'intégration des agents à la préparation au concours ou son orientation vers un accompagnement permettant d'intégrer la préparation au concours ultérieurement.

Accompagnement au concours :

- > français, expression écrite;
- > culture générale et professionnelle;
- > calcul et aptitudes numériques;
- > biologie;
- > le métier d'aide-soignant, motivations et aptitudes pour l'exercer.

2.10

Public

Agents de la Fonction publique hospitalière désirant devenir adjoints 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

Convergences

Durée

98 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.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 entraînément 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.

Programme**Évaluer son niveau pour se positionner (1 jour)**

Tests portant sur l'expression écrite ou orale, le droit hospitalier, la gestion administrative générale, le droit constitutionnel, le droit administratif.

Étoffer sa culture professionnelle (3 jours)

- Comprendre l'organisation générale du système de santé.
- Environnement extérieur et organisation interne des EPS.
- Droits, obligations et prise en charge administrative du patient.
- Établissements sociaux et médico-sociaux.

Droit public (2 jours)

- Maîtriser les principes généraux de l'organisation institutionnelle française.
- Comprendre les enjeux de la dernière réforme constitutionnelle.
- Connaître les principes généraux du droit administratif.
- Comprendre l'organisation administrative française.

Cas pratique et questions à réponses courtes (2 jours)

- Cerner les contours de l'épreuve « Cas pratique » et acquérir les bons outils.

- Cerner les contours de l'épreuve « Questions à réponse courte » et acquérir les bons outils.

Préparation à l'oral (2 jours)

- Faire face au jury.
- Son message, son parcours.
- Gérer les questions et les tentatives de déstabilisation.
- Anticiper le champ des thématiques sollicitées.

Gestion administrative générale (2 jours en e-learning)

- Architecture de la Fonction publique.
- Carrière, droits et les obligations des fonctionnaires.
- Structure de la Fonction publique hospitalière.
- Instances de médiation.
- Responsabilités.
- Personnels médicaux.
- Qualité, certification et accréditation.
- Conditions de travail.

Gestion financière et économique (2 jours en e-learning)

- Les régimes financiers et comptables.
- Le régime budgétaire.

2.11

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

Convergences

Durée

70 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@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 :

- > 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 au jury.

Programme

Tests de positionnement et remise à niveau (1 jour)

Les tests porteront sur l'expression écrite ou orale, le droit hospitalier, la gestion administrative générale, la prise en charge administrative du patient.

Étoffer sa culture professionnelle (3 jours)

- > Comprendre l'organisation générale du système de santé.
- > L'environnement extérieur des EPS.
- > L'organisation interne des EPS.
- > Les droits et obligations du patient.
- > La prise en charge administrative du patient.
- > Les établissements sociaux et médico-sociaux.

Cas pratique et questions à réponses courtes (3 jours)

- > Cerner les contours de l'épreuve « Cas pratique » et acquérir les bons outils.
- > Cerner les contours de l'épreuve « Questions à réponse courte » et acquérir les bons outils.

Maîtriser les techniques d'entretien avec le jury (2 jours)

- > Faire face au jury.
- > Son message, son parcours.
- > Gérer les questions et les tentatives de déstabilisation.
- > Anticiper le champ des thématiques sollicitées.

Les bases de la terminologie médicale (1 jour en e-learning)

- > Apprendre à utiliser l'étymologie pour comprendre et mémoriser le vocabulaire médical.
- > Développer des automatismes pour l'analyse et la compréhension des termes médicaux.

Axe 3

L'amélioration de l'offre de soins et des pratiques



3.01

Public

Personnels administratifs, soignants et médicaux de la Fonction publique hospitalière.

Organisé par

CFPS - CHU d'Angers

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact et inscriptions

Auprès du CFPS d'Angers directement

Prise en charge d'un afflux massif de blessés

La problématique de l'afflux massif de victimes, la gravité des atteintes des patients et le caractère exceptionnel de ces situations imposent aux équipes d'être performantes dans l'urgence

et donc de se former à ces situations de prise en charge des détresses vitales, afin de réduire au maximum la mortalité et les séquelles.

Objectifs

Former les personnels médicaux et administratifs à l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à l'accueil et à la gestion des victimes, dans le cadre de catastrophes de masse (attentats...).

Programme

Prise en charge d'un afflux massif de blessés

- Améliorer la prise en charge des patients atteints d'une urgence vitale chirurgicale, dans le cadre d'une arrivée massive de blessés.
- Diminuer les erreurs liées aux défauts d'organisation.
- Améliorer la coordination médico-soignante.

Prise en charge des patients au déchochage

- Apprendre le concept de damage control en réanimation.
- Connaître la stratégie d'accueil des patients traumatisés graves adulte et pédiatrique au déchochage.
- Savoir gérer le choc hémorragique.
- Gérer et communiquer en équipe lors d'une situation de crise.

Apprentissage des techniques chirurgicales de damage control

- Connaître les principes du damage control.
- Réaliser sur cadavres revitalisés une laparotomie écourtée et une thoracotomie « calm shell ».

Gestion des flux de patient – tri

- S'entraîner par la simulation numérique à la prise en charge dans un PRV et au sein d'un établissement.

3.02

Public

Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnels de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants.
Prérequis: connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.

Organisé par

INFOR Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

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

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

3.03

Public

Tout public

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine, ont de multiples conséquences, largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus ; elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psychotraumatisme,

présentent un caractère systémique imposant une approche de santé globale ne dissociant pas prise en charge psychologique et prise en charge somatique. La prise en charge la plus précoce possible des victimes constitue un enjeu majeur de santé publique. Elle doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire.

Objectifs

- Appréhender la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
- Définir les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme.
- Dépister les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- Évaluer le psychotraumatisme et les co-morbidités psychiatriques et somatiques.
- Évaluer les besoins des victimes.
- Adapter sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches.
- Définir les modalités thérapeutiques spécifiques au psychotraumatisme.
- Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
- Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.
- Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.
- Repérer les structures de soutien aux professionnels accompagnant les victimes.

Programme

- Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence.
- Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques.
- Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- L'évaluation des troubles et symptômes.
- L'identification et le repérage des co-morbidités.
- Le repérage par la stratégie de questionnement.
- Le cas du traumatisme vicariant.
- Quelles difficultés pour les victimes ?
- Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
- Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.
- La prise en charge : les soins immédiats / les soins post-immédiats.
- Le concept de résilience.
- L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- Les aspects médico-légaux.
- Les structures adaptées aux victimes.
- Focus sur le traumatisme des soignants.

3.04

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en
intra : 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 (télémédecine), 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-morbidités.
- Les spécificités de l'autisme adulte.
- Les outils du diagnostic.
- Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte.
- Les outils et modalités de prise en charge alternatifs.
- 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.

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.

3.05

Public

Toute personne en relation avec des enfants.

Organisé par

TLC

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

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

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

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

Objectifs

- > Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Décrire les troubles majeurs du neurodéveloppement
- > Identifier les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
- > Mesurer les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
- > Accompagner les parents avant et/ou après le diagnostic.
- > Ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant.
- > Identifier les différents acteurs à chaque étape du repérage au diagnostic.

Programme**Les différentes sphères du développement classique de l'enfant :**

- > développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif ;
- > évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux... ;
- > DSM5, apports de cet outil diagnostic ;
- > que recouvrent les TND ? ;
- > présentation de chaque catégorie des troubles neuro-développementaux ;
- > les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicaux ;
- > focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'alerte » des TND ;
- > tests, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis ;
- > construction d'un référentiel des signes d'alerte des TND.

INTERSESSION**Exploitation du référentiel des signes d'alerte**

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

3.06

Public
Soignants.

Organisé par
FORMA Santé

Durée
21 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
a.lejay@anhf.fr

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels

Le plan Maladies 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 par 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 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'actio de l'AS et ASH pour compenser les troubles et maintenir les potentialités de l'utilisateur.
- > Maintenir l'autonomie au 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 : quelle possibilité 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 pré-requis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.
- > Les principes architecturaux en unité adaptée et la transposition dans mon établissement.

3.07

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra a.lejay@anhf.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, conformément 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.

Intersession et exploitation des travaux d'intersession

Repérer les champs disciplinaires convoqués pour la pratique de l'éducation thérapeutique : pédagogie et apprentissage

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

- > Approche éthique et sociologique de l'ETP.
- > L'éducation thérapeutique centrée sur les besoins du patient.
- > L'équipe d'éducation thérapeutique.
- > La coordination du programme d'ETP.

Actions d'amélioration des pratiques professionnelles.

3.08

Public

Soignants.

Organisé par

Consultation en cours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra : a.lejay@anhf.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 à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

Programme

Le programme retenu sera transmis ultérieurement.

3.09

Public

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux : médecins, cadres, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants. Il serait souhaitable que 2 à 3 personnes d'une même équipe soient présentes dans une même session de formation.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

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 adaptés à l'écoute active.
- Techniques de communication et outil.

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

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

3.10

Public

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins et 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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.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 qu'elle représente.

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 et ont mis en évidence l'aspect thérapeutique et les bienfaits que pouvaient 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.

Objectifs**Intégrer l'humour dans la relation de soin**

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

Programme**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.

3.11

Public

Professions médicales, paramédicales, Direction.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

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

Quelle place de l'e-santé dans l'hôpital? La technologie peut aider les patients atteints de maladies chroniques à rester

autonomes, s'ils sont capables de l'utiliser, et faciliter leur prise en charge sur le long terme.

Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.
- > Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.
- > Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.
- > Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient.

Programme

Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine

- > La santé connectée et la télémédecine.
- > Les différents actes réglementaires et leurs champs d'applications.
- > Les programmes et applications en place en Europe et en Amérique du Nord.
- > Les principales stratégies industrielles pour la santé connectée et la télémédecine.
- > État des lieux des outils de santé connectée actuels et des innovations à venir.

Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient

- > Les différentes lois régissant l'e-santé et la télémédecine.
- > Les conditions de mise en œuvre des pratiques.
- > Les préconisations du Conseil National de l'ordre des médecins.
- > Les droits du patient.
- > Les responsabilités juridiques.
- > Les données de santé du patient.
- > La communication des informations au patient et ses données de santé.

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

- > Le levier de la santé connectée et de la télémédecine pour faire de l'offre hospitalière un parcours de soins gradués au sein d'un territoire.
- > Les objectifs ciblés et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires.
- > La redéfinition de l'organisation des soins avec l'e-santé.
- > Les rôles des différents acteurs de santé.

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

- > L'observance thérapeutique.
- > Les réponses aux attentes du patient.
- > Les nouvelles modalités d'échange.
- > La coordination entre les partenaires.

3.12

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

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
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, 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 moment 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**

3.13

Public
Soignants.

Organisé par
CHU Angers

Durée
56 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les plans
de formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

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

Diplôme d'Université - Simulation personnes âgées et soins

Les personnes âgées présentent des particularités cliniques, fonctionnelles, diagnostiques et thérapeutiques justifiant le recours à des soins adaptés à leur état de santé, leur état fonctionnel et leur contexte social et familial. Au contraire, apporter à la personne âgée fragile des soins non adaptés est susceptible d'accélérer la perte d'indépendance et d'accroître la mortalité. Les particularités cliniques, fonctionnelles, diagnostiques et thérapeutiques

des personnes âgées justifient :

- > de proposer des soins adaptés aux patients et à leur contexte ;
- > une intrication forte des composantes médicales, paramédicales, réadaptatives, psychologiques et sociales formées à la gérontologie ;
- > d'accompagner chaque temps d'expertise et de soins d'une réflexion d'amélioration des pratiques.

Objectifs

- > Former aux soins spécifiques aux personnes âgées malades (compétences techniques et non techniques) dans différentes situations de soins (troubles cognitifs et du comportement, chuteurs, urgences gériatriques, etc.).
- > Former à l'accompagnement aux personnes âgées.
- > Apprendre à utiliser les nouvelles technologies, les stratégies non médicamenteuses et la télémédecine au service des personnes âgées.
- > Appréhender la maladie et ses conséquences fonctionnelles par l'utilisation d'un simulateur de vieillissement.

Programme

Spécificités des soins aux personnes âgées

- > Vieillesse organique et fonctionnel/Principes de la simulation en santé et présentation du simulateur de vieillissement.
- > Concepts de fragilité, polyopathie, polymédication.
- > Apport théorique sur les voies d'abord en gériatrie.

Mises en situation avec le simulateur et mises en situation sur les sondes urinaires et gastriques, soins d'escarres, utilisation de la chambre des erreurs. Les urgences gériatriques

- > Les chutes chez les personnes âgées.
- > Les urgences gériatriques - niveaux de soins, sur le syndrome confusionnel et sur l'arrêt cardio-respiratoire.
- > Actions possibles d'amélioration des pratiques professionnelles.

Mises en pratique par l'intermédiaire de différents scénarios Les soins aux patients âgés comportementaux

- > La maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.
- > Dispositifs d'accompagnement des personnes atteintes de troubles cognitifs.
- > Les troubles psycho-comportementaux.
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux.

Les stratégies non médicamenteuses et les nouvelles technologies au service des personnes âgées

- > Le lâcher prise.
- > L'installation au fauteuil.
- > La place du patient et de son entourage dans le soin.
- > L'éducation thérapeutique.
- > La télémédecine.
- > La place des nouvelles technologies.
- > Histoire de la gériatrie et de la gérontologie.

Ateliers (Serious game et Escape game).

3.14

Public

Tout public.

Organisé par

IRFA

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans
de formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans les établissements :
a.lejay@anhf.fr

Formation au simulateur personne âgée pour mieux comprendre la bientraitance

Les formations utilisant une
approche par la simulation se sont
très largement répandues dans le
domaine de 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
pluridisciplinarité 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
(simulateurs de vieillisse-
ment et de tremblement)
simulant le handicap,
en lien avec les troubles
de la vision, la motricité,
le toucher et l'ouïe,
les objectifs étant :**

- > ressentir et mieux com-
prendre les difficultés
motrices et sensorielles
de la personne âgée ;
- > favoriser l'empathie du
professionnel à l'égard de la
personne âgée et promouvoir
la bientraitance ;
- > réfléchir en groupe aux
moyens d'améliorer les
pratiques d'accompagnement
pour le confort et le bien-être
de la personne âgée.

Programme

**Les manifestations de
l'avancée en âge dans les
domaines de la motricité,
de l'audition et de la vision**

- > Les principales pathologies
du vieillissement.
- > La fonction locomotrice,
les troubles de la motricité.
- > Les troubles de l'audition.
- > Les troubles de la vision.
- > La chute chez la personne
âgée : causes et conséquences.

**La simulation des effets
du vieillissement dans les
domaines :**

- > de la vue : prise de
conscience des contrejours,
du manque de contraste,
du manque de vision latérale
ou centrale ;
- > de l'audition : perte légère,
puis moyenne, puis sévère,
expérimentation de la gêne
occasionnée par les bruits
de fond (salle à manger, locaux
d'animation, télévision...);
- > de la motricité : flexion des
principales articulations, mise
en situation des principales
actions du quotidien : repas,
toilette, loisirs, déplacements,
etc.

**Mettre en œuvre un accom-
pagnement adapté, et inscrit
dans une démarche de
bientraitance :**

- > à titre individuel : prise en
compte du champ de vision de
la personne âgée, pose de voix
du soignant, aide à la marche,
dimensions relationnelles des
soins ;
- > en équipe : procédures
de travail, convergence
des pratiques.

3.15.1

Public
Infirmiers.

Organisé par
IRFA

Durée
98 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

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

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 gérontologie 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 dément.

Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

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

3.15.2

Public
Infirmiers.

Organisé par
HR Formation

Durée
105 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
s.allainguillaume@anf.fr

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 gérontologie 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

- Situer la fonction d'IDE dans le contexte de la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Acquérir ou actualiser les connaissances physiologiques du vieillissement nécessaires à la compréhension de la maladie d'Alzheimer et des démences.
- Ancrer les pratiques professionnelles en référence au contexte législatif, réglementaire et à la réflexion éthique.
- Maîtriser la méthodologie d'élaboration du projet individualisé.
- Développer 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

- Développer les compétences en communication et accompagnement efficace des personnes atteintes de pathologies d'Alzheimer ou apparentées.

- Mettre 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

- Analyser et comprendre les manifestations de la maladie.
- Expliquer les 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.

3.16

Public

Aides-soignants.

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

Sera spécifié ultérieurement

Objectifs

Comprendre les spécificités du
sommeil de la personne âgée.

Programme

Le programme sera transmis
à l'issue de la consultation.

3.17

Public

Aides-soignants.

Organisé par

Demeter

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans
de formation des
établissementsRenseignements
complémentairesClôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans les établissements :
a.lejay@anhf.frLe 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/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 résidant(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 résidant 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 soin à la lumière de grilles de lecture juridique, éthique et clinique.
- > Acquérir des compétences relationnelles et cliniques pour faire face aux refus de soin.
- > Savoir jouer un rôle pédagogique et de médiation auprès des familles.

Programme

Refus de soin, 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 soin.

Lectures juridique, éthique
et clinique du refus de soins :

- > les fondements législatifs du droit au refus de soin ;
- > l'éthique des métiers de soin face au refus de soin ;
- > devoirs et responsabilités des professionnels.

La démarche clinique
face au refus de soin :

- > 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 soin, réévaluation de la proposition, négociation ;
- > la transcription du refus de soin.

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 soin ;
- > la fonction de médiation avec les familles.

3.18

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

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.

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

- > Appréhender le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée.
- > Identifier les caractéristiques physiopathologiques et étiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée.
- > Repérer les différents symptômes de ces maladies.
- > Identifier les éléments de la prise en charge thérapeutique.
- > Identifier les stades évolutifs de la maladie et 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 étiopathogénie.
- > Les troubles moteurs: akinésie, hypertonie, tremblement.
- > Troubles non moteurs non organiques: troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels.
- > Repérage de la maladie.
- > Traitements: médicamenteux ou non médicamenteux.
- > La relation avec les familles: faire alliance thérapeutique.
- > Stades évolutifs et complications liées au traitement.
- > Études de cas.
- > Identification des acteurs du parcours.

3.19

Public

Soignants

Organisé par

Université d'Angers

Durée

70 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFHRenseignements
complémentairesClôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019Possibilité de validation
d'un Diplôme
d'Université
(non obligatoire).
Présentation d'une
soutenance orale d'un
poster décrivant soit
l'action de prévention
de la perte
d'indépendance
et d'autonomie mise
en place dans le cadre
du stage, soit une étude
de cas.

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anfh.frDiplôme d'Université - Préserver
l'indépendance et l'autonomie
de la personne âgéeAujourd'hui, et plus encore dans
le futur, tous les professionnels
de santé seront amenés à
s'occuper des personnes âgées.Afin de favoriser et de préserver, à l'occasion
des soins et des actes de la vie quotidienne,
la mobilité, les capacités cognitives, l'indépen-
dante et l'autonomie des personnes âgées,
les personnels de santé ont besoin d'acquérir
et/ou d'approfondir leurs compétences
dans ce domaine.

Objectifs

- > Comprendre les différentes situations et mécanismes de perte d'indépendance et d'autonomie chez la personne âgée.
- > Former les personnels de santé aux différentes approches permettant de favoriser l'indépendance et l'autonomie des personnes âgées.
- > Former les professionnels de santé à la prévention et la prise en charge des chutes et des chuteurs.

Programme

Vieillesse, fragilité, personne âgées et société

- > Mécanismes de vieillissement et concept de fragilité.
- > Évaluation gériatrique standardisée.
- > Économie des seniors.
- > Maltraitance de la personne âgée.
- > Douleur et personne âgée.

Chutes de la personne âgée et ses complications

- > Chutes chez la personne âgée.
- > Initiation à un outil innovant de déclaration de chute, et d'évaluation et de prise en charge du risque de chute.
- > Ostéoporose et risque fracturaire.
- > Prévention des chutes.

Entretien physique: activité et alimentation de la personne âgée

- > Activité physique.
- > Troubles nutritionnels.
- > Troubles de la mastication et de la déglutition.
- > Refus d'alimentation.

Troubles cognitifs et troubles du comportement de la personne âgée

- > Cerveau et cognition chez la personne âgée.
- > Maladie d'Alzheimer et aidants Alzheimer.
- > Psychologie et neuropsychologie chez la personne âgée.
- > Maladie de Parkinson.
- > Accident vasculaire cérébral.
- > Troubles psycho-comportementaux.
- > Prise en charge non médicamenteuse.

Préservation de l'indépendance et de l'autonomie de la personne âgée

- > Indépendance et autonomie de la personne âgée.
- > Vieillesse des campagnes.
- > Aménagement, adaptation du lieu de vie et aides techniques.
- > Les nouvelles technologies au service du vieillissement.
- > Animation au service de l'autonomie.

3.20

Public

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

Organisé par

IFSO

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

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

Le plan Maladie neurodégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance. Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels,

les circonstances d'apparition de la douleur...

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

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

Objectifs

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

Programme**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 ;
- > 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 ;

- > 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 pluriprofessionnelle 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 dans les MND.**

3.21

Public

Soignants.

Organisé par

Consultation en cours

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans
de formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
a.lejay@anhf.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

Le programme sera transmis ultérieurement.

3.22.1

Public

AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine.

Organisé par

Advitam ou IFSO

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements
> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne.

Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

- > Identifier l'impact du vieillissement et l'entrée en institution sur l'alimentation de la personne âgée.
- > Mettre en œuvre des actions pour préserver l'équilibre alimentaire et prévenir la dénutrition pour les personnes âgées accueillies en institution.
- > Permettre aux personnes âgées de bénéficier d'un temps de repas qui associe le plaisir, la convivialité et la prévention de la dénutrition.

Programme**Programme IFSO :**

- > le vieillissement et les modifications physiques, psychologiques et sociales en lien avec l'alimentation ;
- > la dénutrition : facteurs de risque pour les actes de la vie quotidienne ;
- > l'évaluation des points critiques ;
- > l'équilibre alimentaire ;
- > les principes diététiques pour prévenir la dénutrition ;
- > les régimes spécifiques des pathologies du grand âge ;
- > la réglementation sur le droit au choix des personnes âgées ;

- > les différents facteurs stimulant le plaisir de manger : la présentation, l'ambiance, la communication, l'environnement, le rythme.

3.22.2

Public

AS, IDE, AMP, auxiliaires de vie, personnels de cuisine.

Organisé par

Advitam ou IFSO

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée

Avec l'âge, les comportements alimentaires se modifient. Le vieillissement n'est pas seul en cause : interviennent aussi les trajectoires socioculturelles et les bouleversements de la vie quotidienne.

Pourtant, conserver de bonnes habitudes d'alimentation peut aider à maintenir le lien social et préserver l'identité et la santé. Les pouvoirs publics en ont pris la mesure et dotent les professionnels d'outils liés à cette thématique. Parce que l'alimentation ne peut se défaire des notions de plaisir, d'envie et de vie, son suivi est d'une importance toute particulière pour le public vieillissant des EHPAD. Prévenir, identifier et prendre en charge la dénutrition en EHPAD est donc tout l'enjeu de cette formation.

Objectifs

- > Identifier l'impact du vieillissement et l'entrée en institution sur l'alimentation de la personne âgée.
- > Mettre en œuvre des actions pour préserver l'équilibre alimentaire et prévenir la dénutrition pour les personnes âgées accueillies en institution.
- > Permettre aux personnes âgées de bénéficier d'un temps de repas qui associe le plaisir, la convivialité et la prévention de la dénutrition.

Programme**Programme Advitam :**

- > connaître les aspects physiologiques et psychologiques de l'alimentation des personnes âgées ;
- > prendre en considération l'aspect sociologique de l'acte de manger ;
- > connaître les besoins nutritionnels des personnes âgées ;
- > rechercher les situations à risques de dénutrition en présence d'une personne âgée ;
- > identifier les situations à risques des troubles de la déglutition en présence d'une personne âgée ;
- > connaître les outils de dépistage et de diagnostic de la dénutrition chez la personne âgée ;

- > adapter l'alimentation aux besoins des personnes âgées ;
- > repérer les éléments favorables à l'alimentation de la personne âgée : notion « d'aliment plaisir », ambiance des repas, posture soignante lors de l'aide aux repas.

3.23.1

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, AMP/AES, auxiliaires de vie sociale des services de gériatrie, unités de soins longue durée, services de soins de suite, santé mentale, unités de soins palliatifs, services de cardiologie, cancérologie, réanimation...

Organisé par

IFSO ou IGL

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements
> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue

durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.).

Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

Objectifs

- > Comprendre l'environnement anatomique et physiologique de la sphère bucco-dentaire.
- > Observer l'état bucco-dentaire (constat de départ) et repérer les symptômes révélant une problématique bucco-dentaire.
- > Repérer les risques de détérioration de l'état général des personnes accueillies au regard des problèmes de santé bucco-dentaires.
- > Prodiguer des soins d'hygiène bucco-dentaire en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin.

Programme**Programme IFSO :**

- > les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements représentés ;
- > l'environnement bucco-dentaire : repères anatomiques ;
- > les soins d'hygiène bucco-dentaire : démarche et outils ;
- > les techniques et postures contribuant à l'hygiène et aux soins bucco dentaires ;
- > brossage des dents, soins de bouche, soins de prothèses : expérimentations ;
- > l'installation de la personne, la communication, l'information du résident/patient et des familles ;
- > les procédures et pratiques à mettre en œuvre au sein des structures.

3.23.2

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, AMP/AES, auxiliaires de vie sociale des services de gériatrie, unités de soins longue durée, services de soins de suite, santé mentale, unités de soins palliatifs, services de cardiologie, cancérologie, réanimation...

Organisé par

IFSO ou IGL

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anfh.fr

Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue

durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.).

Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

Objectifs

- > Connaître l'anatomie et la physiologie de la cavité buccale, et comprendre les conséquences d'une mauvaise hygiène bucco-dentaire pour la personne fragilisée ou dépendante.
- > Apprendre à utiliser le matériel et les produits adaptés, et acquérir la technique et la gestuelle spécifiques à l'hygiène bucco-dentaire quotidienne
- > Acquérir les gestes techniques d'examen pour repérer et prévenir tout.

Programme**Programme IGL :**

- > la santé bucco-dentaire dans les lieux de soins : état des lieux ;
- > impact psychologique des soins bucco-dentaires ;
- > rappels anatomiques et physiologiques (cavité buccale, mastication...);
- > les conséquences du vieillissement ;
- > l'organisation de soins d'hygiène bucco-dentaire : méthodes, matériel, fréquence ;
- > la surveillance de l'état buccal : l'examen bucco-dentaire ;
- > les compétences relationnelles du professionnel ;
- > la coordination et le rôle de chacun ;
- > les partenariats à développer avec les réseaux, les spécialistes, les familles pour construire le parcours de soins.

3.24

Organisé par
Forma Santé

Durée
14 heures

Lieu & dates
Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les plans
de formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**
Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact
Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

Sexualité des personnes accueillies en institution

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

Les réactions vont de l'amusement, au rejet, à la colère et au dégoût. De plus, face à la démence, le personnel se trouve confronté à des problé-

matiques supplémentaires : les deux parties sont-elles consentantes ? Comment s'en assurer ? Comment aider les familles à s'adapter au changement ?

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

Objectifs

- Comprendre la construction historique et sociologique du concept de sexualité.
- Travailler autour des concepts clés pour penser la sexualité des personnes accueillies en institution.
- Travailler sur ses représentations.
- Aborder la sexualité de la personne accueillie dans ses dimensions physiologiques et psychologiques et repérer nos freins.
- Permettre la continuité de la vie affective et sexuelle de la personne au sein de l'établissement.
- Accompagner les familles dans l'acceptation de la vie affective et sexuelle de leurs proches en institution.

Programme

- Les chartes et textes de lois encadrant les droits à l'intimité en établissement.
- La sexualité est un besoin présent chez l'Homme à tout âge de la vie.
- Restituer à la personne handicapée et/ou vieillissante sa position de sujet de désirs.
- Les freins structurels et personnels.
- Prise en compte de l'identité sexuelle, des habitudes de vie, de la situation maritale...
- La sexualité et l'intimité : des droits individuels, dont l'exercice doit être pensé dans un lieu de vie collectif.
- La place de la vie affective et de la sexualité dans le projet d'accompagnement personnalisé et le projet d'établissement.

- Le (non) droit de regard de la part des proches sur la vie affective et sexuelle, librement consentie de la personne accueillie.
- Étude de cas clinique : les difficultés rencontrées par les professionnels, analyse en équipe pluriprofessionnelle et pistes d'action.

3.25.1

Public

Tous professionnels des EHPAD et USLD.

Organisé par

AFAR

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Prérequis :

> Exercer auprès des personnes âgées en EHPAD ou USLD
> Vouloir s'engager dans une démarche réflexive d'amélioration des pratiques professionnelles relative à la personnalisation de l'aide visant à diminuer les troubles du comportement

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

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. A l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a

engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments. Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et notamment renforce l'intérêt des thérapies non médicamenteuses.

Objectifs

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

Programme**Programme AFAR : l'HAS, les risques, l'enjeu humain, les piliers, les besoins et l'aide au quotidien**

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

Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental

- > Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
- > APP 1 : la pose de limite et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- > APP 2 : l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.
- > APP 3 : la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

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

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

3.25.2

Public

L'ensemble du personnel (administratifs, encadrants, soignants) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD.

Organisé par

IDEAGE

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

> 2 programmes au choix

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

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

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a

engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments.

Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et notamment renforce l'intérêt des thérapies non médicamenteuses.

Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme

Programme IDEAGE : définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.

Cerner l'approche relationnelle à favoriser

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.
- > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.
- > Les grands principes d'une communication adaptée.
- > La technique de la validation de Naomi Feil.

Développer une démarche de prise en soins adaptée des troubles du comportement et réagir aux différents troubles.

Les différents troubles psycho-comportementaux

- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux perturbateurs.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux silencieux.

Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée en s'appuyant sur les stratégies psychosociales pour mieux gérer les troubles psycho-comportementaux

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.
- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
- > Les ressources extérieures (UCC, UHR...).
- > L'élaboration d'un plan d'action personnel/institutionnel.

Axe 4

L'adaptation du professionnel à son environnement



4.01

Public

Personnels médicaux.

Organisé par

GRIEPS

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les crédits mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Les évolutions du contexte hospitalier tels la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession, ou la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe.

Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien. L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent. Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

Objectifs

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

Programme

Contexte et évolution de la fonction médicale

- > Clarifier le contexte du secteur de la Santé : loi de modernisation du système de santé, loi HPST, politiques nationales, régionales et locales de Santé, dimensions stratégiques des enjeux.
- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale : rôle et fonction du médecin, compétences fondamentales, définition de l'offre de service, évolution des pratiques au regard des besoins.
- > Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle : évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux, analyse des besoins, concepts essentiels – compétences, carrière employabilité, outils, acteurs et personnes ressources.

Construire un projet professionnel et un plan d'action

- > Élaborer un projet professionnel : les temps du projet professionnel (se connaître, les contours du projet, la mise en place de son projet).
- > Élaborer un Plan d'action : le plan d'action individuel (les objectifs poursuivis, les axes d'application).

4.02

Public

Personnels médicaux, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers.

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les crédits mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anfh.fr

Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

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

Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

Objectifs

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

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

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

Gouvernance hospitalière et GHT

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

4.03

Public

Personnels médicaux.

Organisé par

GRIEPS

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les crédits mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Construire un projet en équipe

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

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

Objectifs

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

Programme**Les fondamentaux du management de projet**

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

Le pilotage de la démarche projet

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

4.04

Public

Personnels médicaux.

Organisé par

Antidote

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les crédits
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
a.lejay@anfh.fr

Vie professionnelle en équipe hospitalière

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

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

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

Objectifs

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

Programme**La dynamique d'une équipe hospitalière**

- Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux, la qualité des soins.
- Définition et étapes de maturation d'une équipe - Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière.
- Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT - Leadership et Intelligence émotionnelle et sociale - Mécanisme de communication et freins - Attitudes de Porter et techniques de communication.

Stimulation de la motivation individuelle et collective

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

Mobilisation autour du projet de service

- Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou SMART) - Lien avec les besoins de santé - Rôle quant à l'équipe médicale et paramédicale.
- Une conduite de projet selon l'approche QVT : stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe - Expérimentation, innovation et « droit à l'erreur » - Démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

Gestion des situations conflictuelles et soutien en équipe

- Décryptage des conflits au travail - Désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive - Techniques d'arbitrage, négociation et médiation - Focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur.
- Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière.

4.14

Public

Personnels médicaux encadrant.

Organisé par

IME Ouest

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds du DPC médical

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Le management médical

Les attentes des patients et les évolutions constantes et rapides du système de santé obligent l'ensemble des professionnels à s'adapter en permanence au changement d'un environnement bien souvent imprévisible et en tension.

L'accompagnement au changement des équipes pluridisciplinaires que conduisent les médecins encadrants requièrent la maîtrise d'un certain socle de compétences managériales. C'est à partir de ce constat que le corps médical souhaite une formation sur le thème

du management pour répondre à ce besoin. Les objectifs proposés, dans le cadre de cette formation, seront centrés sur la capacité à se positionner en tant que manager d'équipes médicales, sur le développement de la communication afin d'en renforcer l'efficacité et l'efficacité, enfin sur l'aptitude à identifier et repérer les conflits dans le but de mobiliser les ressources ad hoc et mieux les appréhender. Les acquisitions relatives au socle des compétences managériales visées permettront à la fois la valorisation des compétences et l'engagement des collaborateurs, ainsi que le renforcement des capacités, pour les médecins encadrants, à accompagner en pleine autonomie et responsabilité les équipes.

Objectifs

- > Maîtriser les fondamentaux de management d'une équipe médicale.
- > Permettre aux médecins encadrants de s'auto-évaluer dans les différents champs de compétences relatifs au management.

Programme

Renforcer son mode de communication :

- > s'auto-évaluer dans sa pratique managériale ;
- > appréhender l'interaction et savoir entretenir les conditions d'un système communicationnel ouvert et fécond ;
- > communiquer « authentique » ;

Identifier les outils utilisables afin de gérer et animer une équipe médicale

- > Mieux se connaître pour s'adapter.
- > Connaître les motivations de son collaborateur.
- > Adapter sa communication devant des situations perçues comme difficiles.

Identifier les outils utilisables afin de gérer et animer une équipe médicale

- > Se positionner et s'affirmer en tant que manager.
- > Gérer les conflits.
- > Animer une réunion et/ou des entretiens individuels de motivation.

Identifier les outils utilisables afin de renforcer les compétences de son équipe

- > Créer de la dynamique de groupe.
- > Prendre des décisions collectives.
- > Comment accompagner les équipes dans l'évolution de l'organisation et des projets.

4.05

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.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 de formes multiples importants en matière de sécurité dans leur enceinte,

que cela soit pour les personnels eux-mêmes, 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.

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

- 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.
- 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.

4.06

Public

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

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Prérequis

Avoir entamé une réflexion autour du plan de sécurisation de l'établissement

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste - Module 2

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 de formes multiples importants en matière de sécurité dans leur enceinte,

que cela soit pour les personnels eux-mêmes, 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.

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'approprier des documents et réaliser un exercice préparatoire.

MATINÉE

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

APRÈS - MIDI

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

EN AVAL DE LA FORMATION (Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)

- > Classe virtuelle de 2h.
- > RETEX avec suivi des actions mises en place.

4.07

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement a.lejay@anhf.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 consultant-formateur expert.

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'expériences 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.

4.08

Public

Équipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, équipe 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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anfh.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 accompagner les établissements dans la mise en œuvre d'actions

concrètes en faveur de la QVT, l'ANFH propose une formation-action pour concevoir et conduire une démarche de QVT adaptée à votre établissement, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

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 liens 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'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession

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

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

- équité et justice organisationnelle ;
- communication et accès à l'information ;
- accompagnement des changements ;
- exemplarité, soutien, droit d'expression ;
- pratique de l'expérimentation.

4.09

Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

Organisé par

INFIPP

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les crédits mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

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

Objectifs

- > Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle et les sanctions encourues.
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels.
- > Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.
- > Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH.).
- > Orienter les victimes de manière adaptée en interne et externe.

Programme

- > Les violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux.
- > Le cadre juridique des violences sexistes et sexuelles.
- > Éventail des sanctions encourues par les « agresseurs ».
- > L'alternative de l'hospitalisation à domicile.
- > Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur.
- > Mécanismes des violences et phénomène d'emprise, psychotraumatisme, conséquences psychologiques et somatiques.
- > Comportements face aux violences sexistes et sexuelles.
- > Repérage des victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle.

INTERSESSION (entre 3 et 4 semaines)

Les participants devront :

- > compléter un quizz ;
- > identifier les modalités de communication sur les violences sexistes et sexuelles adaptées à leur environnement de travail ;
- > faire un retour sur les observations d'intersession ;
- > réaliser une validation des acquis de la première session de formation ;
- > construire un « livret de ressources » ;
- > participer à la mise en « jeu » et aux questionnements de fin de la formation.

4.10

Public

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

Prérequis : 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.

Organisé par

ENEIS

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Reclassement professionnel et reconversion

Un nombre croissant d'agents de la Fonction publique hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report de

charge sur le collectif de travail...). En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail.

Objectifs

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

Programme

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/ 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.

4.11

Public

Cadres et directeurs.

Organisé par

Right Management

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Identifier ses compétences managériales (formation pour les cadres)

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 coordinateurs 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 sa mission de soins et d'accompagnement.

Objectifs

- Permettre aux cadres de se positionner dans l'exercice de la fonction.
- Identifier ses compétences managériales et poser un regard sur son mode de management.
- Identifier ses priorités comportementales à mettre en œuvre pour favoriser le changement de culture des agents.
- Réfléchir à des pistes de valorisation de son mode de management.

Programme

Identifier ses compétences managériales et s'approprier le modèle de l'approche pédagogique, structurée en 22 comportements du management

Questionnaire autodiagnostic à compléter avant l'entrée en formation. Remise du rapport personnel et confidentiel le 1^{er} jour de la formation.

Valider et confirmer ses priorités de développement pour mettre en œuvre et favoriser les changements attendus

S'approprier des outils pour accompagner les changements et les transitions des personnels dans les métiers et organisations du secteur médico-social public

Ancrer dans le temps les apprentissages et les priorités comportementales individuelles post-formation

4.12

Public

Non cadres exerçant des fonctions d'encadrement.

Organisé par

IME Ouest

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Identifier ses compétences managériales (formation pour les non cadres)

L'organisation hospitalière est aujourd'hui fortement impactée par la recherche d'efficacité, 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 coordinateurs 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 sa mission de soins et d'accompagnement.

Objectifs

- > Permettre aux cadres de se positionner dans l'exercice de la fonction.
- > Identifier ses compétences managériales et poser un regard sur son mode de management.
- > Identifier ses priorités comportementales à mettre en œuvre pour favoriser le changement de culture des agents.
- > Réfléchir à des pistes de valorisation de son mode de management.

Programme

- > Pratiquer la simulation et être mis en situation de manager.
- > S'adapter aux situations difficiles.
- > Créer de la dynamique et de la cohésion de groupe.
- > Mesurer et mobiliser les motivations.
- > Animer des réunions et mener des entretiens individuels.
- > Adapter sa communication.
- > Gérer des conflits.

4.13

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Maîtriser les bonnes pratiques organisationnelles

Pour répondre au mieux aux exigences à la fois ciblées et transverses du contexte hospitalier, les managers doivent remplir le défi de maîtriser les bonnes pratiques organisationnelles,

tant aux niveaux de la maîtrise des outils et de leur application que du savoir-faire et du savoir-être dont ils devront faire preuve pour les mettre en place au sein de leur équipe.

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.

Programme

Comprendre l'organisation et ses acteurs

- La notion d'organisation pilotée.
- Les acteurs.

Identifier des outils d'analyse de l'organisation existante afin de l'améliorer grâce à l'acquisition d'outils d'aide à l'organisation

- Les outils de diagnostic.
- Les outils d'optimisation de l'organisation.

Identifier et comprendre les causes d'insatisfaction

- Changer sa relation au temps.
- Adaptation aux enjeux : décider.

Connaître son profil de gestionnaire du temps et savoir l'optimiser.

Savoir communiquer pour la mise en place de ces bonnes pratiques au sein de l'équipe.

4.15

Le média training

Public

Dirigeants d'établissements de santé et médico-sociaux.

Organisé par

EMS

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

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

- > Mieux connaître les médias traditionnels (presse écrite, radio, télévision) et les réseaux sociaux.
- > Bien comprendre le mode de fonctionnement, les contraintes et les attentes des médias, les pratiques et codes professionnels des journalistes pour mieux s'y adapter.
- > Posséder les clés de la prise de parole dans les médias.
- > Acquérir les réflexes et les bonnes pratiques à appliquer face aux médias audiovisuels.
- > Assimiler les règles de préparation et d'intervention pour construire un discours clair, structuré, et le délivrer de manière percutante.
- > Savoir convaincre et faire passer les messages lors d'interviews en s'adaptant aux spécificités des différents médias.
- > Renforcer leur aisance comportementale.

Programme

- > Se familiariser avec le paysage médiatique.
- > Acquérir les fondamentaux de la prise de parole médiatique.
- > Apprendre à émettre un message et à structurer.
- > S'entraîner à l'interview en direct.
- > S'entraîner à l'interview enregistrée.
- > S'entraîner à l'interview de presse écrite.

4.16

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

CCI Rennes

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Méthodologie de réponse à un appel à projet

Dans le contexte actuel sanitaire et médico-social marqué par l'objectif d'efficience, d'économie et d'efficacité, de nombreux projets se font jour 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 réponses 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 la présentation d'un projet à l'oral comme à l'écrit.

Programme**Définir la notion de « projet »**

- Types de projets.
- Processus de réponse d'un appel à projet.

Définir les facteurs de succès et d'échecs des appels à projet.**Situer le projet dans son environnement**

- Identifier les enjeux du projet pour le(s) établissement(s).
- Définir la taille du projet.
- Définir le périmètre, les objectifs, les bénéfices attendus et les ressources.
- Collecter les données.

Expliciter et formaliser un « cahier des charges »

- Analyser et questionner la demande.

Réfléchir à l'organisation et la faisabilité du projet

- Définir les parties prenantes et partenaires, leurs rôles, et l'état de la « concurrence ».
- Identifier les risques du projet (utiliser des méthodes).
- Estimer tous les coûts du projet : investissement, exploitation.
- Définir l'échéancier et établir un premier planning réaliste – avec l'aide du logiciel de mind mapping (XMind).

Présenter et valoriser le projet

- Présenter le projet de façon positive et valorisante à l'oral – exercice de mise en pratique.
- Préparer un livrable écrit synthétique à remettre au commanditaire.

4.17.1

Public

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

Organisé par

Synergie

Durée

28 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

> Cette formation ne s'adresse pas aux aides-soignants
> Deux programmes au choix des établissements

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

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.

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

Objectifs

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

- > Auto-évaluation 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 mission 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 littérale et les différents rapports lors du stage.
- > Les bases théoriques de l'analyse des pratiques.
- > Apprendre à conduire une analyse de pratique (méthodes et techniques).
- > Expérimentation en simulation de la conduite d'entretien évaluatif.
- > Expérimentation en simulation d'une situation d'analyse de pratique.
- > Mise en place d'une plateforme collaborative pour les tuteurs.

4.17.2

Public

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

Organisé par
IFSO

Durée
28 heures

Lieu & dates
Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique
Financé sur les fonds mutualisés de l'ANFH

Renseignements complémentaires
Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

> Cette formation ne s'adresse pas aux aides-soignants
> Deux programmes au choix des établissements

Contact
Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anfh.fr

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.

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

Objectifs**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 par les étudiants de leur stage.
- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors de ces différents temps du 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 comme tuteur.

INTERSESSION

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

4.30

Public

Directeurs et adjoints des cadres.

Organisé par

Irfocop

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

4.19

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements: s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement: 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 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.

4.20

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.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 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 programme de formation.
- Intégrer une nouvelle conception de la formation avec l'individualisation des parcours de formation.
- Élaboration de programmes de formation basés sur les compétences.
- Optimiser les nouveaux modes d'apprentissage.

Programme

Le mind mapping pour concevoir et animer vos formations

- Lire, comprendre et concevoir une carte.
- L'utilisation d'une carte en pédagogie.
- L'utilisation du mind mapping dans la création de ses 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.

4.21.1

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

28 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Pré-requis

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

Le Conseil en évolution professionnelle - Module de base (module 1A)

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

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

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

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

- > Comprendre la démarche de CEP, quels sont les bénéficiaires, le rôle du conseiller, les engagements de chacun.
- > Présentation des 3 niveaux de la démarche de CEP : assurer un accueil et une information individualisée, réaliser un conseil personnalisé, réaliser un accompagnement et un suivi personnalisés.

Les fondamentaux de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences :

- > notions d'évolution des métiers, de sécurisation des parcours professionnels, de compétences, de publics spécifiques.

Les modalités opérationnelles du CEP :

- > les missions de CEP dans l'activité quotidienne et les relations transverses au sein de sa structure ;
- > liens à mettre en œuvre entre les différents dispositifs de formation, les financements, et les différents acteurs ;

- > rôle de la formation dans l'acquisition et le maintien des compétences.

Ateliers : travail sur le repérage des éléments de compréhension de la demande de l'agent.**Les exigences de la fonction de Conseil en évolution professionnelle**

- > Principes de neutralité, d'impartialité et de confidentialité.
- > Être à l'écoute.
- > Centrer son accompagnement sur les aspects professionnels.
- > Orienter les agents vers des personnes ressources...

Ateliers de simulation : mettre en place un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues. Débriefing en groupe plénier avec le formateur.**Reprise de la grille autodiagnostique du CEP et échanges sur les besoins en formations complémentaires exprimés par les stagiaires.**

4.21.2

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Pré-requis

Avoir suivi le module « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base »

Le Conseil en évolution professionnelle - La conduite d'entretien

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

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

Objectifs

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

- Définir ce qu'est un entretien de CEP : les enjeux et les objectifs, identifier les différentes étapes de l'entretien et acquérir une méthodologie.
- Mobiliser les techniques d'écoute active : questionnement, reformulation, explicitation...
- Adapter sa posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé, définir les limites d'un entretien.
- Élaborer un compte-rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

Programme

Les outils de l'entretien dans le cadre du CEP

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

Travail en atelier : élaboration de compte-rendu d'entretien (grille d'entretien) à partir d'une trame.

- Poursuite du travail en atelier : finalisation du support.
- L'écoute active comme technique d'accompagnement : l'interlocuteur se sent compris et utilise son énergie à échanger, réfléchir et à trouver des solutions.
- Écouter la personne, accepter ce qu'elle nous dit, ne pas chercher à trouver une solution à sa place.

Les techniques d'entretien

- Comment utiliser la reformulation.
- Les différentes formes de reformulation.
- Exercices de reformulation à partir d'exemples.
- Les questions ouvertes.
- Adapter sa posture : communication appropriée, disponibilité...

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

4.21.3

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Pré-requis

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

Le Conseil en évolution professionnelle - Rôles et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle

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

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

Objectifs

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

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

Programme

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

- État des lieux.
- Clarification de la demande de l'agent.
- Identification des compétences et des emplois correspondants.
- Conseil à propos de la démarche.
- Mobilisation des mesures ou partenaires favorisant l'atteinte des objectifs.
- Accompagnement pour les démarches administratives et financières.
- Mobilisation d'une prestation externe.
- Recours à une prestation de formation.

Définir une stratégie et un plan d'action

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

Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles

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

Ateliers : à partir d'une situation proposée par le formateur.

Le document de synthèse de la démarche de CEP

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

4.21.4

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Pré-requis

Avoir suivi le module « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base »

Le Conseil en évolution professionnelle - Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement :

- > le service formation continue;
- > la médecine du travail;
- > le service social du personnel;
- > la cellule d'accompagnement/ service DRH/psychologue du travail;
- > l'ANFH.

Ateliers en sous-groupes.

Les réseaux d'acteurs externes :

- > les Espaces régionaux d'orientation;
- > pôle emploi;
- > cap emploi;
- > les missions locales;
- > le SAMETH;
- > les chambres consulaires.

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

4.21.5

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Pré-requis

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

Le Conseil en évolution professionnelle - Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

Objectifs

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

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

Programme

Présentation du cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.

Les statuts particuliers et les filières professionnelles :

- les corps répartis en trois catégories ;
- les filières professionnelles ;
- les agents contractuels de droit public ;
- les agents contractuels de droit privé ;
- la loi « agents non titulaires », son application dans la FPH ;
- les agents en situation de handicap ;
- actions en faveur des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au travail.

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

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

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

- le répertoire des métiers de la FPH ;
- les fiches métiers pour une vision généraliste et transversale du métier, des activités liées à ce métier, des compétences nécessaires pour exercer ce métier ;
- les fiches de poste.

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

- les Espaces régionaux d'orientation, lieux d'accueil physiques pour chaque personne qui en fait la demande. Ces structures participent au Service public régional de l'orientation ;
- les spécificités géographiques : territoires ruraux, enclavement, accès difficile à Internet, faible activité dans la zone géographique...

Ateliers

4.21.6

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Pré-requis

Avoir suivi le module « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base »

Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement adapté des publics spécifiques

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement dont l'agent ayant un 1^{er} niveau de qualification : possibilité de s'engager dans un parcours de formation

- « **compétences-clés** » pour :
- acquérir les pré-requis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé ;
 - accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions ;
 - accroître son opérationnalité en situation de travail,
 - faciliter la professionnalisation et la qualification.

L'agent en situation de handicap ou l'agent en situation d'inaptitude au poste de travail :

- dans le cadre des CLACT, possibilité de financement par les fonds FIR de certaines actions d'amélioration des conditions de travail ; les actions du FIPHFP contribuent également au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

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

Mobiliser les acteurs internes et externes. Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages

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

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

4.21.7

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

Pré-requis

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

Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires...

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

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

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

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

- Les questions que l'on doit se poser avant la rédaction d'un CV.
- Les règles d'or pour la construction d'un CV.
- La lettre de motivation en trois parties : les informations sur l'entreprise que contient l'offre, les compétences du candidat pour ce poste, ce que l'entreprise pourrait gagner en recrutant le candidat et obtenir un autre RDV.

Travail en atelier : élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation.**Formuler des conseils de posture et de présentation lors de la communication orale.****L'entretien de recrutement :**

- intérêt pour le recruteur ;
- intérêt pour le candidat ;
- les différentes formes d'entretien ;
- les différentes techniques d'entretien ;
- le déroulement de l'entretien ;
- les « ruses » de l'entretien ;
- les questions les plus fréquentes .

4.21.8

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

4 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anhf.fr

Pré-requis

Avoir suivi le module « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base »

Le Conseil en évolution professionnelle - Conseil à la reprise et à la création d'entreprise

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

Objectifs

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

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

Programme

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

Les différentes étapes du business plan, un document détaillant les points-clés du projet de création d'entreprise. Pour cela l'agent doit :

- > choisir le statut juridique de sa future entreprise ;
- > choisir le régime fiscal, impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu, micro-entreprise ou régime réel... ;
- > effectuer les déclarations et immatriculations auprès des différents répertoires ou registres ;
- > domicilier son entreprise correspondant à son adresse administrative (siège social) ;
- > choisir le nom de son entreprise (la dénomination sociale identifie l'entreprise) ;

- > assurer son entreprise – certaines assurances sont obligatoires –, les locaux, les véhicules... Prévoir une responsabilité civile et professionnelle ;
 - > adhérer à une caisse de retraite des salariés obligatoire même si l'on n'a pas de salarié ;
 - > ouvrir un compte bancaire dédié à l'entreprise.
- Le business plan est un outil incontournable pour structurer son projet et convaincre banquiers et financeurs.

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

4.22

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Elle 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.

4.23

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

Parcours de formation sur les compétences-clés

La réforme de la formation professionnelle continue, le contexte actuel des restructurations hospitalières et la pression réglementaire croissante a incité l'ANFH à inscrire la notion de sécurisation des parcours au projet stratégique national.

« 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. »

Objectifs

Pour chaque professionnel entrant en formation :

- acquérir les pré-requis 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).

4.24

Public

Tous les professionnels de la FPH.

Organisé par

Cedre Santé Évolution

Durée

21 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

s.allainguillaume@anfh.fr

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

Comment bien travailler en équipe ? Une équipe n'est pas seulement un rassemblement d'individus. Une équipe doit être un véritable groupe de travail. Chaque membre de l'équipe doit œuvrer non pas individuellement mais avec tous les autres pour atteindre un objectif commun.

Ils doivent pour cela partager des valeurs communes et une vision du travail à accomplir. Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation journalière renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être. Les agents sont en mesure de proposer des pistes pour améliorer leurs pratiques.

Objectifs

- Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- Questionner sa propre posture managériale.
- Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive.
- Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé.
- Évaluer collectivement le plan d'action.
- Définir des axes d'amélioration dans une démarche Co-constructive pérenne.

Programme

- Les points-clés de la conduite participative.
- Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- Anticiper les situations et relations difficiles.
- Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.
- Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.
- Apprendre à se dégager de sa réactivité.
- Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- Savoir prendre en compte les besoins de l'autre, source d'une communication efficace.
- Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- Les outils et des méthodes favorisant la participation.
- Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
- S'organiser ensemble.
- Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
- Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
- Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
- Savoir utiliser des outils d'évaluation simples.
- Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
- Proposer des leviers d'amélioration.

4.25

Public

Il est souhaitable qu'une équipe pluri-disciplinaire constituée de personnes ressources permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle participe conjointement à une session : 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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

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 la 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 des patients en situation d'accompagnement et de soins.
- Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les 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

- Définir 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 FPH.
- 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.

4.26

Public

Tout public.

Organisé par

IFSO

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans
de formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
a.lejay@anhf.fr

Droits et obligations des agents 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, mis 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 leurs rôles 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**en amont de la formation :**

- 2 heures de e-learning, afin d'évaluer le niveau de chaque stagiaire ;
- > architecture de la Fonction publique : gouvernance et organisation ;
- > définition du fonctionnaire.
- > accès à la Fonction publique hospitalière ;
- > gouvernance et contraintes 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.

4.27

Public

Tout public.

Organisé par

Antidote

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de
formation des
établissements

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en
inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra
dans un établissement :
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 de 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**

- > 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.

4.28

Public

Tout public.

Organisé par

Consultation en cours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement a.lejay@anhf.fr

Savoir 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 Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

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'intérieure 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

Le programme retenu sera transmis ultérieurement.

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 soin n'est pas une fatalité.

4.29

Public

Binômes infirmier/aide-soignant.

Organisé par

IGL

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les plans de formation des établissements

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : 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 infirmiers – aides-soignants, dans le respect des domaines 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 à 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 chaque fonction 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 aide-soignant ;
- > 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 glissements de tâches, glissements 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.

4.18

Public

Médecins
coordonnateurs,
directeurs/cadres
administratifs, IDEC/
cadres de santé.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Coût pédagogique

Financé sur les fonds
mutualisés de l'ANFH

**Renseignements
complémentaires**

Clôture des inscriptions
pour les groupes en
inter-établissements
jeudi 15 novembre 2019

Contact

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

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

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

Dès lors la maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissements pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins au sein de l'établissement. Outil élaboré en partenariat par le SNGC et le service de la CNAMTS, le modèle Pathos évalue à partir de situations cliniques observées les soins médico-techniques requis pour assurer la prise en charge de toutes les pathologies d'une population de personnes âgées, en établissement ou à domicile.

Objectifs

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

Programme

- Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM.
- Maîtriser l'utilisation des adverbes SHTC (spontanément, habituellement, totalement, correctement) de la grille AGGIR.
- S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis ».
- Établir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « précope » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du Conseil Départemental et du PMP par le médecin de l'ARS.
- Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission régionale de coordination médicale) en cas de désaccord.
- Établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.

4.31

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : 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 bonnes pratiques.

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.
- 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.

4.32

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 mentionnée 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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anfh.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement :
a.lejay@anfh.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 en lien avec les recommandations médicales françaises de bonne pratique 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.

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 d'un 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.

4.33

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : a.lejay@anhf.fr

Bionettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH

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 standards » et les respecter au quotidien.
- Maîtriser les principes, méthodes et organisation et de la désinfection des locaux dans le respect des protocoles.
- Respecter les règles environnementales.

Programme

- Prendre conscience de l'importance de mon 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 standards » et les respecter au quotidien.
- Maîtriser les principes, méthodes et organisation du nettoyage et de la désinfection des locaux dans le respect des protocoles.
- Respecter les règles environnementales.
- Respecter le protocole 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.

4.34

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements : s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement : 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.
- > 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 : pré-requis 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

4.35

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

Renseignements complémentaires

Clôture des inscriptions pour les groupes en inter-établissements jeudi 15 novembre 2019

Contact

Pour les groupes en inter-établissements :
s.allainguillaume@anhf.fr
Pour les groupes en intra dans un établissement :
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.

En effet, 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.

Bulletin d'inscription Actions de formations 2020

Retour par mail (s.allainguillaume@anfh.fr)
ou courrier à l'adresse suivante:
ANFH - CS 60532 - 44105 NANTES CEDEX 04

Thème de formation et/ou module visé

REF ANFH: __	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 un minimum de 8 participants exerçant dans votre structure)

Financement	Plan de formation en établissement
Période souhaitée	
Nombre de groupes	
Nombre d'agents (la liste pourra 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 2019 (par courrier ou par mail). Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre 2019, 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.

