

The logo for Anfh, featuring the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The letter 'n' is stylized with a horizontal bar extending to the left. The letter 'h' has a horizontal bar extending to the right. The background of the logo is white, and the text is dark blue.

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

2021

# Plan d'actions régional Pays de la Loire



Les administrateurs de la région Anfh Pays de la Loire saluent l'ensemble des Hospitaliers, salariés du social et médicosocial, qui en cette période difficile ont su démontrer leur solidarité, leur investissement et leur disponibilité. Ils ont mis en avant leur attachement aux valeurs de la Fonction publique hospitalière.

L'activité de l'année s'inscrit dans le cadre du nouveau projet stratégique. Il réaffirme les valeurs de proximité, de solidarité et de paritarisme au service des agents et des établissements de la Fonction publique hospitalière.

La politique de l'Anfh est résolument orientée vers le soutien et l'accompagnement des parcours professionnels des Hospitaliers.

S'appuyant sur l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'Anfh Pays de la Loire est précurseur dans l'organisation du conseil en évolution professionnelle proposé aux professionnels de la région. Environ 25 professionnels participent à une formation spécifique et pourront ainsi dispenser des conseils en évolution professionnelle au sein des établissements.

Parallèlement, le financement des études promotionnelles est toujours valorisé et permet la qualification des professionnels, en particulier ceux de catégorie C. Le fonds de qualification offre la possibilité de suivre des formations diplômantes et certifiantes.

La richesse du plan d'action régional participe au développement des compétences des Hospitaliers. Enfin la nouvelle cartographie des métiers, réalisée grâce à l'implication des établissements, permettra d'établir une relation renouvelée entre les personnels médicaux et non médicaux, et d'instaurer une dynamique de prévision et de gestion des ressources humaines reflet du métier exercé. Cette dynamique est favorisée par l'investissement de tous, administrateurs, salariés de la délégation, et bien sûr par l'engagement sans faille des établissements, sans quoi rien ne serait possible.

La Présidente Régionale,  
**Sylvie MOISAN**

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Projet stratégique 2020 – 2023</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 10</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 11</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 12</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 14</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire ?</b>	<b>p. 15</b>
<b>160 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh</b>	<b>p. 16</b>
<b>Conditions de prise en charge</b>	<b>p. 20</b>
<b>Modalités de remboursement des agents</b>	<b>p. 21</b>

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

> Formateurs occasionnels - Niveau 1: débutant .....	<b>24</b>
> Formateurs occasionnels - Niveau 2: perfectionnement .....	<b>25</b>
> Identifier et développer les compétences-clés des agents .....	<b>26</b>
> Parcours de formation sur les compétences-clés .....	<b>27</b>
> Préparation au concours d'Adjoint des cadres hospitaliers .....	<b>28</b>
> Préparation au concours d'Assistant médico-administratif .....	<b>29</b>
> Préparation au concours d'entrée en IFCS .....	<b>30</b>
> Préparation aux épreuves d'entrée en IFSI .....	<b>31</b>

## **02** Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement de l'information aux agents **p. 33**

> Le Conseil en évolution professionnelle - Module de base (module 1A) .....	<b>34</b>
> Le Conseil en évolution Professionnelle - La conduite d'entretien (module 1B) .....	<b>35</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Rôles et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle .....	<b>36</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs .....	<b>37</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi .....	<b>38</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement adapté des publics spécifiques .....	<b>39</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi: CV, lettre de motivation, ressources documentaires .....	<b>40</b>
> Le Conseil en évolution professionnelle - Conseil à la reprise et à la création d'entreprise .....	<b>41</b>

## **03** **Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Facilitation et sécurisation des transitions professionnelles** **p. 43**

- Accompagnement du développement des compétences et des carrières..... **44**
- Reclassement professionnel et reconversion..... **45**

## **04** **Soutenir les politiques Ressources humaines des établissements - Accompagnement des politiques GPMC** **p. 47**

- Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours ..... **48**
- Identifier ses compétences managériales..... **49**
- Identifier ses compétences managériales..... **50**
- Manager à l'échelle d'un GHT..... **51**
- Manager à l'échelle d'un GHT..... **52**
- GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels  
et de formation et à l'intégration du management des compétences..... **53**
- GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels  
et de formation et à l'intégration du management des compétences..... **54**
- GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels  
et de formation et à l'intégration du management des compétences..... **55**
- GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels  
et de formation et à l'intégration du management des compétences..... **56**

## **05** **Soutenir les politiques Ressources humaines des établissements - Prévention et QVT** **p. 57**

- Alimentation au cœur du bien-être..... **58**
- Gérer son stress ..... **59**
- Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail -  
Piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans votre établissement..... **60**
- Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail -  
Être un acteur opérationnel de la QVT dans son équipe ..... **61**
- Prévention des TMS ..... **62**
- Savoir faire face à l'agressivité ..... **63**
- Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes..... **64**

## **06** **Soutenir les politiques Ressources humaines des établissements - Formation DPC/numérique** **p. 65**

- La relation patient-soignant à l'ère du digital: la santé connectée..... **66**

## **07** **Soutenir les politiques Ressources humaines des établissements - Contribution à l'attractivité des établissements et des métiers** **p. 67**

- Formation adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers..... **68**
- Formation adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs ..... **69**
- Formation adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers..... **70**

# Sommaire

> Assistant de soins en gérontologie.....	71
> Encadrement des services administratifs, techniques et logistiques .....	72
> Sécurité incendie - SSIAP 1 – Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes.....	74
> Sécurité incendie - SSIAP 2 – Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes .....	75
> Sécurité incendie - SSIAP 3 – Chef de service sécurité Incendie et d'assistance à personnes .....	76

## 08

### Accompagner la dynamique territoriale - Construction d'une offre accessible à tous: groupe à exercice multiple

p. 77

> Accompagner les aidants.....	78
> Accompagner les aidants.....	79
> Adultes autistes: accueillir, accompagner, soigner .....	80
> Bio nettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH.....	81
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....	82
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....	83
> Élaborer et participer à un programme d'éducation thérapeutique.....	84
> Formation HACCP – Hygiène et sécurité alimentaire.....	85
> Formation RABC – Hygiène en blanchisserie .....	86
> GHT - Contrôle de gestion achats.....	87
> GHT - Fondamentaux de l'achat public.....	88
> GHT - Management et animation de la fonction achats.....	89
> Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle.....	90
> Orthographe - Améliorer vos écrits .....	91
> Prise de note et compte rendu.....	92
> Prise en charge d'un afflux massif de blessés .....	93
> Repérer et accompagner les jeunes et adultes ayant des troubles psychiques.....	94
> Repérage précoce des troubles du neuro-développement (troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans.....	95
> Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérage et prise en charge des victimes.....	96

## 09

### Accompagner la dynamique territoriale - Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

p. 97

> Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence niveau 2.....	98
> Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels.....	99
> Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD.....	100
> Fonction restauration et hôtellerie en milieu gériatrique.....	101
> Formation au simulateur personne âgée pour mieux comprendre la bienveillance .....	102
> Préserver l'indépendance et l'autonomie de la personne âgée- Diplôme d'université .....	103
> Prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée.....	104
> Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives.....	105
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire de la personne âgée .....	106
> Prise en charge des troubles de la déglutition .....	107
> Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD .....	108
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées .....	110
> Refus de soins chez la personne âgée.....	112
> Sexualité des personnes accueillies en institution.....	113

- > Simulation personnes âgées et soins - Diplôme d'université ..... 114
- > Thérapie sensorielle - Favoriser une approche non médicamenteuse  
des troubles comportementaux des résidents en EHPAD, MAS et FAM..... 115

## **10** **Accompagner la dynamique territoriale - Formations à destination de groupes médecins/non médecins** **p. 117**

- > Accueillir un patient anglophone ..... 118
- > Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions ..... 119
- > Construire un projet en équipe ..... 120
- > Maîtriser les bonnes pratiques organisationnelles ..... 121
- > Management médical ..... 122
- > Média training ..... 123
- > Méthodologie de réponse à un appel à projet ..... 124
- > Vie professionnelle en équipe hospitalière ..... 125

## **11** **Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques - Développement du numérique** **p. 127**

- > Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins ..... 128
- > Optimisez votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD ..... 129
- > Système d'information - Auditabilité des SI dans le cadre des GHT ..... 130
- > Système d'information - Conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI ..... 131
- > Système d'information - Les évolutions des SI dans le cadre des GHT ..... 132
- > Système d'information - Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services  
ou prestataires externes dans le cadre des GHT ..... 133
- > Système d'information et protection des données dans le cadre d'un GHT ..... 134
- > Système d'information - Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT ..... 135

## **12** **Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques - Égalité et RSE** **p. 137**

- > Droits et obligations des agents hospitaliers ..... 138
- > Droits des patients et des résidents ..... 139

## **Bulletin d'inscription** **p. 141**

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

### Conseillères en dispositifs individuels

---

**Christèle LE BASTARD**  
> 02 51 84 91 28  
> c.lebastard@anfh.fr

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

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%**

### **Dispositifs Individuels**

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 [anhf.fr](http://anhf.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.anhf.fr](http://plateforme-achats.anhf.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 [anhf.fr](http://anhf.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'[anhf.fr](http://anhf.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'[anhf.fr](http://anhf.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.anhf.fr](http://www.anhf.fr)

# Les chiffres-clés



**157**

Établissements adhérents  
À l'Anfh Pays de la Loire

## Adhérents

**99,4%**

des établissements adhérents  
au 2,1% - plan de formation

Soit **99,9%** des agents de la FPH de la région



**59,9%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**49 031 K€**

Collectés en 2019

Répartition :

**68 460** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**106** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**59** Dossiers VAE en cours de financement\*

**664** Bilans de compétences financés\*

**851** Études promotionnelles financées

**34 723 K€** 2,1% - plan de formation

**9 927 K€** 0,6% - fonds de  
mutualisation pour les études  
promotionnelles

**3 309 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

**28 K€** 4,8% - ESAT

**1 044 K€** 0,5% ou 0,75% - DPC médical

\* Dans le cadre du 0,2% - CFP/BC/VAE  
Tous fonds confondus

## Plan d'accès

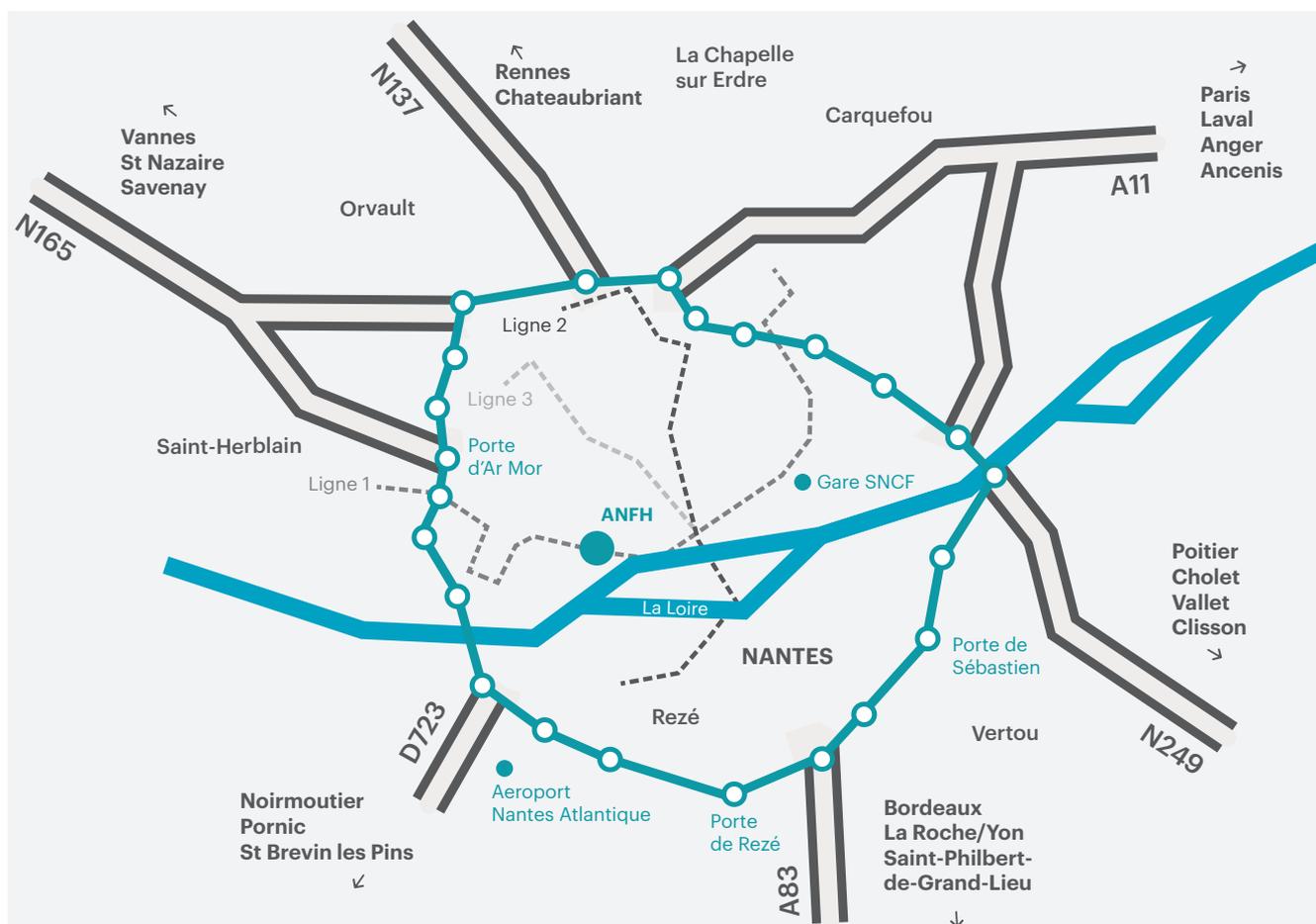
# Comment venir à l'Anfh Pays de la Loire?

### En tramway

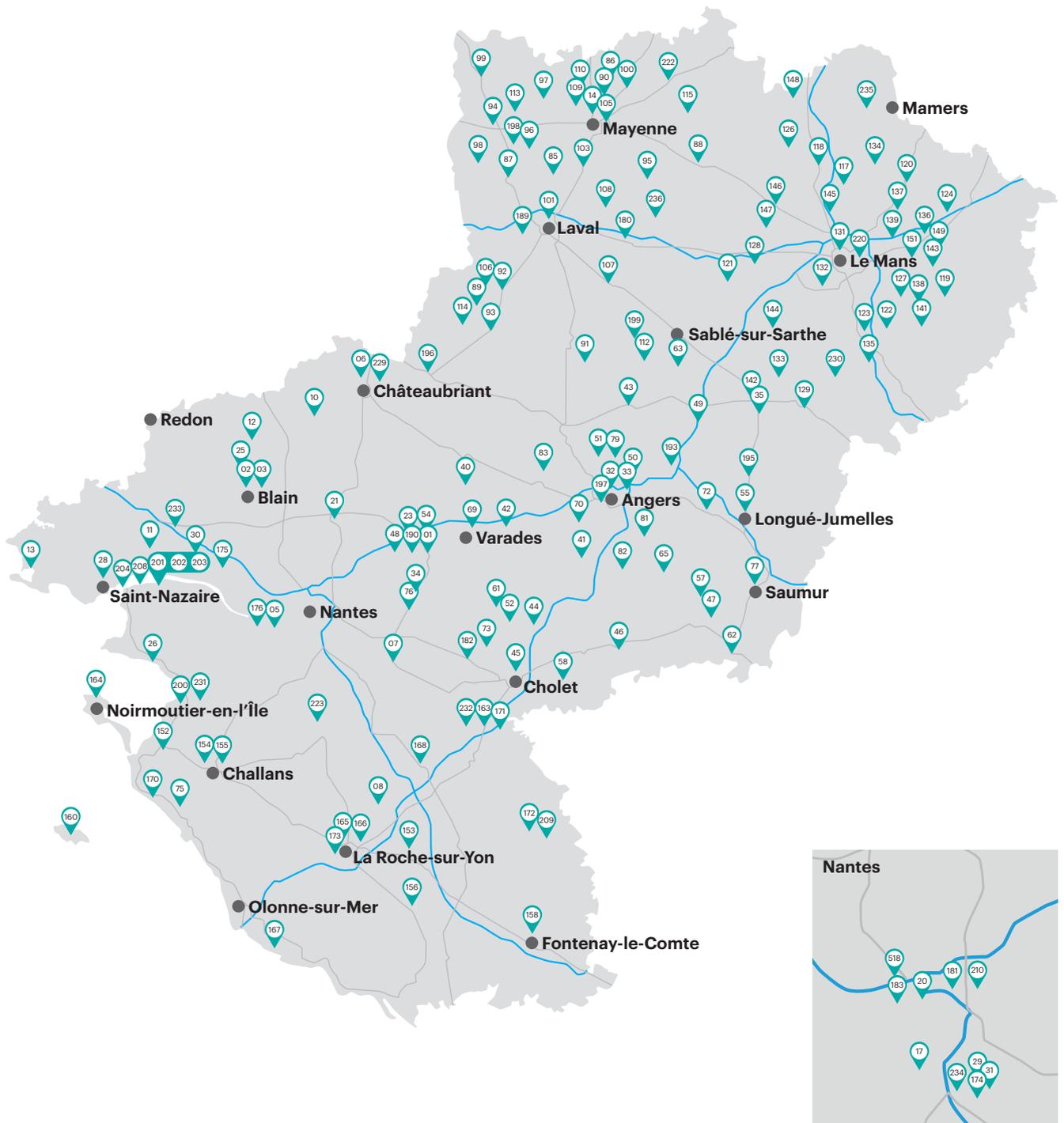
(Liaison directe entre la gare SNCF et la délégation)  
Ligne 1 direction F. Mitterrand - arrêt Gare Maritime  
(10 minutes de la gare TGV - ligne directe).

### 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.



# 160 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	Hôpital 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 s/Loire
030	Hôpital Loire et Sillon	13, rue de l'Hôpital	44260	Savenay
031	Hôpital 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	Hôpital 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	Établ. de santé 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	Hôpital de la corniche Angevine	13, avenue Jean Robin	49290	Chalonnnes s/Loire
042	EHPAD Les Hauts du Château	2, rue Tire-jarets	49123	Champtoce s/Loire
043	EHPAD résidence Les Fontaines	Rue Cherré	49330	Chateaufort s/Sarthe
044	Hôpital 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	Hôpital 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	Hôpital 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 Cé 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 s/Loire
073	EHPAD - résidence des Sources	6, rue d'Anjou	49230	Saint-Germain s/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'Andigné
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	Hôpital local Sud-Ouest Mayennais	3, route de Nantes BP 76	53400	Craon
094	Centre hospitalier	20, avenue de Paris BP 73	53500	Ernee
095	Hôpital 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 Chevronnaise	Les Hunaudières	53800	Saint Saturnin-du-Limet
115	Hôpital local	21, rue Saint-Georges BP 12	53700	Villaines-la-Juhel
117	EHPAD maine Cœur 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	Hôpital 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 s/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	Hôpital 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	Pré-en-Pail
149	maison de retraite	11, rue de Corbie	72160	Thorigné s/Due
151	EHPAD La Petite Bruyre	49-51, rue Xavier Boutet	72320	Vibraye
152	EHPAD de Beauvoir s/mer	16, rue du Puits Pineau BP 25	85230	Beauvoir s/mer
153	EHPAD	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	Château Guibert
158	Centre hospitalier	40, rue Rabelais CS 10039	85201	Fontenay-le-Comte Cedex
160	Hôpital local	Impasse du Puits Raymond	85350	Île d'Yeu
163	EHPAD Saint-Alexandre	14, route de Poitiers	85290	Mortagne s/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 Châtaigneraie
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-André-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 s/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 Châtaigneraie
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 s/Logne
229	EPMS L'Ehretia	6, rue Brieut 1 <sup>er</sup> BP 157	44144	Châteaubriant Cedex
230	maison de retraite	Le Prieuré	72510	Pontvallain
231	EPSMS	Rue du Pays de Retz BP 19	85230	Bouin
232	Foyer de vie Les Hauts de Sèvre	14, route de Poitiers	85290	Mortagne s/Sèvre
233	Foyer de vie La Madeleine	Rue Abbé Gouray	44160	Pontchâteau
234	ESAT	2, rue du Bois de la Madrie	44121	Vertou Cedex
235	EHPAD - Foyer résidence Les Hespérides	4, rue Marcel Graffin	72600	Neufchâtel-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 à la charge de l'établissement.

### 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 16 novembre 2020 (pour les groupes du 1<sup>er</sup> semestre 2021) ou le 16 avril 2021 (pour les groupes du second semestre 2021) :

- > par mail à [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) pour les groupes inter-établissements et à [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.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](http://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 2020. 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@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.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<sup>e</sup> 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** 8,75 Euros

**Indemnités de repas extérieurs :** 17,50 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 <sup>re</sup> à la 10 <sup>e</sup>	70 Euros	90 Euros	110 Euros
De la 11 <sup>e</sup> à la 30 <sup>e</sup>	63 Euros	81 Euros	99 Euros
De la 31 <sup>e</sup> à la 60 <sup>e</sup>	56 Euros	72 Euros	88 Euros
A partir de la 61 <sup>e</sup>	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](http://WWW.ANFH.FR)

# 1.

## **La gouvernance et les évolutions réglementaires**



## Axe 1

## Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

### AFC 1.1

#### Public

Agents devant exercer une fonction de formateur et n'ayant jamais été formés.

#### Organisé par

Forsane

#### Durée

42 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

2017PAY066

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: [s.allainguillaume@anhf.fr](mailto:s.allainguillaume@anhf.fr) [a.lejay@anhf.fr](mailto:a.lejay@anhf.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez.

## 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 mais 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

- > Élaborer et mettre en place un programme de formation.
- > Mobiliser les outils et les méthodes pour apprendre.
- > Établir le déroulé pédagogique.
- > Suivre et évaluer les participants.
- > Animer la dynamique de groupe.
- > Mobiliser des outils et des méthodes pour mieux communiquer en formation.

#### 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 les 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'un outil d'évaluation formatif.

##### 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.
- > Méthodes et moyens pédagogiques.

## Axe 1

### Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

# AFC 1.2

#### Public

Agents exerçant une mission de formateur occasionnel et ayant déjà suivi une formation.

#### Organisé par

Forsane

#### Durée

28 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2017PAY066

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez.

# 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 mais 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 formations basés sur les compétences.
- > Optimiser les nouveaux apprentissages.

#### 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.

## Axe 1

## Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

### AFR 1.3

#### Public

DRH, responsables RH et formation, 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

**LA FORMULE**

2017PAY0065

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 à son projet stratégique.

« 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

- > 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.

## Axe 1

## Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

# AFR 1.4

### Public

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

### Organisé par

Retravailler

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

### Référence

#### LA FORMULE

2017PAY0065

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé.
- > Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.
- > Accroître son opérationnalité en situation de travail.
- > Sécuriser les parcours professionnels envisagés.
- > Faciliter la professionnalisation et la qualification.

### Programme

#### Phase de positionnement (2 heures), préalable à l'entrée en formation

##### « compétences-clés » et comprenant :

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

#### Parcours de formation (70 heures maximum)

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

## Axe 1

## Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

# AFR 1.5

### 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

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022

### Référence

**LA FORMULE**  
> 2017PAY034

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Préparation au concours d'Adjoint des cadres hospitaliers

Cette demande s'inscrit dans le 1<sup>er</sup> axe du projet stratégique de l'Anfh Pays de la Loire, l'objectif étant de valoriser la promotion

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

### Objectifs

#### Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité

- > Maîtriser l'épreuve de cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire (apports méthodologiques et entraînement avec devoirs sur table).
- > Se préparer à l'épreuve portant sur les connaissances générales, les qualités de réflexion et de synthèse du candidat, selon la branche visée par le concours.

#### Préparation à l'épreuve orale d'admission

- > Maîtriser les bases d'une présentation structurée, des acquis techniques et des savoir-être liés à l'expérience, ainsi que des connaissances de l'environnement.
- > Maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury.
- > Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.
- > Savoir présenter son parcours professionnel face au jury.

### 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 réponses courtes » 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.

# AFR 1.6

### 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

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> 2017PAY034

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Préparation au concours d'Assistant médico-administratif

Cette demande s'inscrit dans le 1<sup>er</sup> 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 réponses courtes » 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.

# AFR 1.7

### 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

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> 2017PAY034

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr)  
[a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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.

### 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 le 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.

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.

#### 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.

## Axe 1

### Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement des capacités d'évolution

# AFR 1.8

#### Public

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

#### Organisé par

IFSO

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en janvier 2024

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2019PAY112

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

#### > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire:

Cette formation ne vous est pas ouverte

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr

> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Préparation aux épreuves d'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.

#### Objectifs

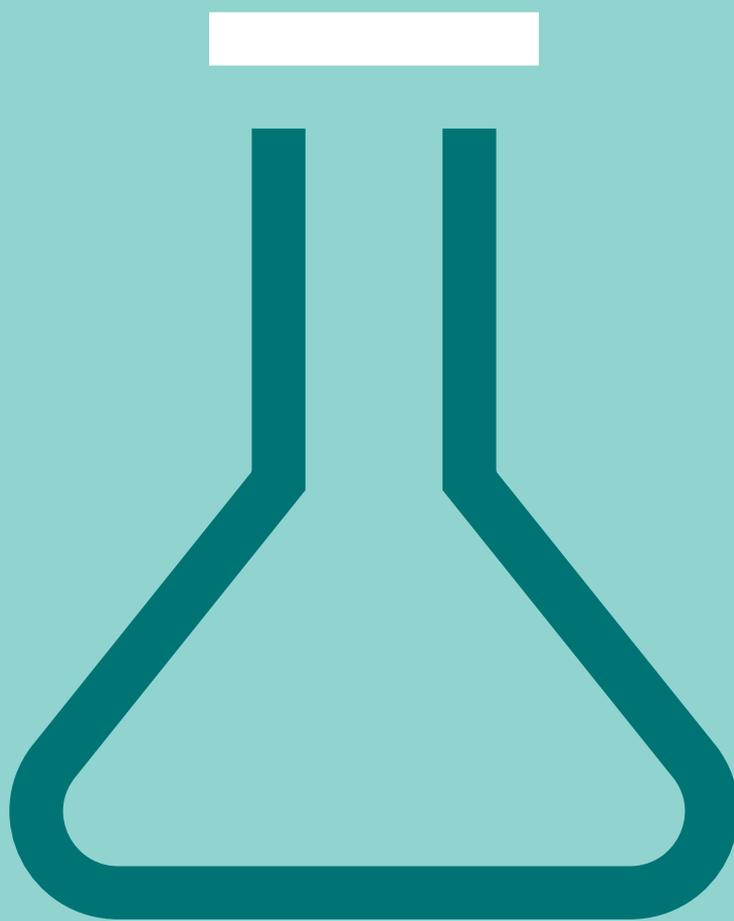
Se préparer aux sélections d'entrée en IFSI.

#### Programme

Le programme est en cours d'adaptation aux nouvelles épreuves de sélection.

**Cette formation s'adresse aux aides-soignants ou auxiliaires de puériculture ayant 3 ans d'expérience professionnelle et ne pouvant intégrer la filière par parcours sup réservée aux bacheliers.**

# LA ForMuLE Anfh = « Les Achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ».



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

N'hésitez pas à contacter votre  
délégation Anfh pour qu'elle vous  
accompagne à l'utilisation de ce nouvel  
outil qui vous permettra de réaliser vos  
commandes de formation INTRA et  
pour échanger sur vos besoins de  
formation.

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)



**Sécuriser  
collectivement  
et accompagner  
les parcours -  
Développement  
de l'information  
aux agents**



# AFR 2.1

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

### Organisé par

Synergies DCG

### Durée

28 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :

s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr

> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 auto-diagnostic du CEP et échanges sur les besoins en formations complémentaires exprimés par les stagiaires.

# AFR 2.2

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

### Organisé par

Synergies DCG

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

> Prérequis : avoir suivi le module «Le Conseil en évolution professionnelle - Module de base».

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021.

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :

s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr

> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Le Conseil en évolution Professionnelle - La conduite d'entretien (module 1B)

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 situations des stagiaires : simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation.**

### AFR 2.3

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

#### Organisé par

Synergies DCG

#### Durée

21 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

> Prérequis: avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien.

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021.

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:

s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr

> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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, explicitation des objectifs poursuivis,
- > Mobilisation des mesures ou partenaires favorisant l'atteinte des objectifs,
- > Accompagnement pour les démarches administratives et financières,
- > Mobilisation d'une prestation externe,
- > Recours à une prestation de formation.

**Définir une stratégie et un plan d'action**

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

**Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles**

- > Le plan de financement,
- > Les financements adaptés au projet,
- > Les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière,
- > Actualisation du plan d'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, rédaction d'un plan d'actions sur le document support 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

## Axe 2

### Sécuriser collectivement et accompagner les parcours - Développement de l'information aux agents

## AFR 2.4

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

### Organisé par

Synergies DCG

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

> Prérequis : avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien.

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021.

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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.**

### AFR 2.5

#### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

#### Organisé par

SYNERGIES DCG

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

> Prérequis

Avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien  
Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 physique 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.**

# AFR 2.6

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

### Organisé par

SYNERGIES DCG

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

#### > Prérequis

Avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien  
Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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, 1<sup>er</sup> 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 il y a plusieurs types d'agents :**

- > agent avec 1<sup>er</sup> niveau ...
- > agent en sit de handicap....
- > agent en seconde partie de carrière
- > acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé;
- > accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions;
- > accroître son opérationnalité en situation de travail;
- > faciliter la professionnalisation et la qualification.

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

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

**Les agents en seconde partie de carrière pouvant 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<sup>er</sup> niveau de qualification en demande d'accompagnement.**

# AFR 2.7

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement.

### Organisé par

Synergies DCG

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

> Prérequis: avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien.

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021.

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: [s.allainguillaume@anhf.fr](mailto:s.allainguillaume@anhf.fr)  
[a.lejay@anhf.fr](mailto:a.lejay@anhf.fr)  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 rendez-vous.

#### Travail en atelier: élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation.

#### Formuler des conseils de posture et de présentation lors de la communication orale.

#### L'entretien de recrutement

- > 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.

# AFR 2.8

### Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

### Organisé par

Synergies DCG

### Durée

4 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

> Prérequis : avoir suivi le module de base et le module de conduite d'entretien.

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021.

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 ».

### 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 ;

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 ».

- > domicilier son entreprise
- > choisir le nom de son entreprise ;
- > assurer son entreprise, les locaux, les véhicules... Prévoir une responsabilité civile et professionnelle... ;
- > adhérer à une caisse de retraite des salariés
- > 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.

# 900 000 agents formés dans toute la France.



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

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

3

**Sécuriser  
collectivement  
et accompagner  
les parcours -  
Facilitation  
et sécurisation  
des transitions  
professionnelles**

### AFC 3.1

**Public**  
Médecins.

**Organisé par**  
Grieps

**Durée**  
14 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2022

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> Merci de consulter l'Anfh

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**  
> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Les évolutions du contexte hospitalier telles que la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession et la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipes. 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 services, 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).

# AFR 3.2

### Public

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

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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'aptitudes, reclassement statutaire, report

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

### Objectifs

- > Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour 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.

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



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

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 4 ●

**Soutenir  
les politiques  
Ressources  
humaines des  
établissements -  
Accompagnement  
des politiques  
GPMC**

## Axe 4

## Soutenir les politiques Ressources humaines des établissements - Accompagnement des politiques GPMC

### AFC 4.1

#### Public

Professionnels de santé exerçant dans les établissements publics sanitaires, médico-sociaux et sociaux de la région adhérents à l'Anfh.

#### Organisé par

Consultation en cours

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2024

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Évoluer dans sa carrière: identifier et engager un nouveau parcours

Glissement des tâches, processus structurants, injonctions qui apparaissent comme paradoxales, crise sanitaire grave... L'environnement de travail est marqué par une perte de repères, qui peut être vécue comme déstabilisante pour les professionnels dont la mission quotidienne s'inscrit dans l'immédiateté voire l'urgence,

le face à face avec la maladie et la mort, le poids de la responsabilité.

Dans ce contexte sensible, l'Anfh souhaite proposer un temps de pause dans un climat de confiance et d'efficacité au sein duquel le professionnel pourra réfléchir à son avenir professionnel.

#### Objectifs

**La formation permet par un accompagnement personnalisé:**

- > de se mettre en dynamique;
- > d'établir un diagnostic;
- > d'identifier ses compétences;
- > de construire les étapes d'un projet de reconversion ou d'évolution;
- > d'accompagner

le professionnel jusqu'à l'aboutissement du projet.

#### Programme

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

### AFR 4.2

#### Public

Attachés d'administration hospitalière, cadres de santé, directeurs, ingénieurs.

#### Organisé par

Right Management

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2018PAY035

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire : cette formation ne vous est pas ouverte

## Identifier ses compétences managériales

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 coordonnateurs doivent gérer de nombreuses tensions.

Le management hospitalier ou médico-social de l'hôpital peine à répondre aux besoins des usagers, aux évolutions démographiques liées à l'allongement de l'espérance de vie. D'autre part, il doit également répondre à des impératifs financiers orientés vers la réduction des dépenses publiques, dans sa mission de soin et d'accompagnement.

#### Objectifs

- > Permettre aux cadres de se positionner dans l'exercice de leur 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, structuré en 22 comportements du management

- > Questionnaire autodiagnostique à compléter avant l'entrée en formation. Remise du rapport personnel et confidentiel le 1<sup>er</sup> 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 publique.

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

### AFR 4.3

#### Public

Infirmiers, adjoints  
des cadres, techniciens  
hospitaliers...

#### Organisé par

IME Ouest

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
régionale disponible  
jusqu'en juin 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2018PAY035

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
Pays de la Loire:  
cette formation ne vous  
est pas ouverte

## Identifier ses compétences managériales

L'organisation hospitalière est aujourd'hui fortement impactée par la recherche d'efficacité, d'efficacités et d'économie. Le changement induit par une nouvelle gestion publique génère des injonctions souvent vécues comme paradoxales et interroge les postures des différents acteurs hospitaliers. Ainsi, les professionnels décideurs ou coordonnateurs doivent gérer de nombreuses tensions.

Le management hospitalier ou médico-social de l'hôpital peine à répondre aux besoins des usagers, aux évolutions démographiques liées à l'allongement de l'espérance de vie. D'autre part, il doit également 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 leur 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.

# AFR 4.4

### 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

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022. Deux programmes au choix.

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 car leur

cœur de métier est initialement médico-social). La réussite des transformations de cette ampleur, parfois dans un contexte de catastrophe ambiante, est conditionnée à la capacité des cadres (notamment de proximité) à soutenir les efforts de décloisonnement, de mouvement et d'innovation. 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

#### 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 pluriprofessionnelles.
- > Appliquer les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
- > Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

### Programme

#### 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 métaphore, arbre 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'action 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.

### AFR 4.4

### Manager à l'échelle d'un GHT

#### 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2022.  
Deux programmes au choix.

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

##### 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

##### 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.

### AFC 4.5

**Organisé par**  
Capitan

**Durée**  
21 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh.  
4 programmes au choix  
des établissements.

##### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

##### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh des  
Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
Pays de la Loire :  
Merci de consulter la  
délégation dont vous  
dépendez

## GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences

Capitan propose un dispositif d'accompagnement des établissements ou groupes d'établissements sur le management des métiers, emplois et compétences, complété par une offre de formations aux entretiens profession-

nels (EP) et de formation (EF), à destination des encadrants. Les établissements ont la possibilité de choisir entre plusieurs prestataires de formation.

#### Objectifs

##### Phase d'accompagnement : Capitan propose un accompagnement aux établissements

- > Initier ou relancer une démarche métiers-compétences.
- > Intégrer le management des métiers, emplois et compétences dans les pratiques RH.
- > Construire et pérenniser des processus RH.
- > Définir et déployer politique, processus et outils prévisionnels, prospectifs et préventifs.
- > Relier la GPMC aux autres projets RH.

##### Formation-action privilegiant interactivité et pédagogie active

- > Préparer ses entretiens.
- > Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être.
- > Fixer et présenter des objectifs SMART.
- > S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel et de formation.
- > Définir un plan de développement des compétences.
- > Accompagner à la définition d'un projet professionnel.
- > Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences.

#### Programme

##### Identifier compétences, savoir-faire, savoirs et savoir-être

- > Valider le champ lexical : compétence, savoir, savoir-faire, savoir-être, qualification, aptitudes...
- > S'exercer à l'identification des compétences d'un métier/poste.

##### Préparer ses entretiens professionnels

- > S'entraîner à préparer ses futurs entretiens avec deux outils « tout-terrain » facilitant la préparation pour des équipes mono ou pluridisciplinaires.
- > Revenir sur les enjeux, risques et leviers de l'entretien professionnel.
- > S'exercer à l'animation d'un entretien d'annonce.

##### Fixer et présenter des objectifs SMART

- > S'exercer à l'animation.

##### S'approprier les différentes composantes de l'entretien professionnel

- > Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- > Synthèse sur les différentes parties de l'entretien.

##### Définir un plan de développement des compétences

- > Maîtriser les différentes modalités de développement d'une compétence et analyser leur pertinence.
- > Élaborer un plan de développement des compétences.

##### Accompagner à la définition d'un projet professionnel.

##### Renforcer posture et pratiques professionnelles à partir de retours d'expériences.

##### Contribuer à la pérennisation d'une démarche métiers-compétences

- > Élaboration d'un référentiel de bonnes pratiques dans la préparation, l'animation et le suivi des entretiens professionnels dans le cadre de : prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi ; élaboration, suivi de projets d'établissements et projets de service ; management des compétences au long cours ; processus de formation continue et mobilité interne.

### AFC 4.5

#### Public

Agents des services RH/  
formation, tout personnel  
en situation  
d'encadrement,  
y compris personnel  
médical.

#### Organisé par

Inforelec

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh.  
4 programmes au choix  
des établissements.

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences

L'Anfh propose à ses adhérents  
une offre de formations aux  
entretiens professionnels (EP) et  
de formation (EF), à destination  
des encadrants.

Les établissements ont  
la possibilité de choisir  
entre plusieurs prestataires  
de formation.

#### Objectifs

- > Situer le rôle de l'encadrant  
dans la démarche GPMC  
et identifier les enjeux  
d'un entretien professionnel.
- > S'approprier les concepts-  
clés associés à la notion de  
compétences et appréhender  
la méthodologie d'élaboration  
d'une fiche métier/emploi/  
poste.
- > Mettre en œuvre  
les différentes étapes  
d'un entretien professionnel  
et de formation.
- > Évaluer les compétences  
réelles au regard des  
compétences attendues.
- > Déterminer des objectifs  
individuels et collectifs  
et les moyens associés.

#### Programme

- ##### **Intégrer le management des compétences dans ses pratiques managériales**
- > Situer son rôle d'encadrant  
dans la démarche GPMC.
  - > Identifier les enjeux  
individuels et collectifs  
d'un entretien professionnel :  
l'entretien professionnel dans  
la FPH, les étapes et le support  
d'entretien ; le processus  
d'évaluation, les rôles  
de l'évaluateur, de l'évalué,  
les liens avec l'entretien  
de formation.
  - > S'approprier les concepts-  
clés associés à la notion  
de compétences.
  - > Appréhender la méthodolo-  
gie d'élaboration d'une fiche  
métier/emploi/poste.
  - > Évaluer les compétences  
réelles au regard des compé-  
tences attendues et élaborer  
un plan d'action pour réduire  
les écarts.

##### **Réaliser ses entretiens professionnels et de formation**

- > Mettre en œuvre  
les différentes étapes  
d'un entretien professionnel  
et de formation.
- > Les fonctionnalités  
de Gesform GPMC destinées  
aux entretiens.
- > Mener l'entretien.
- > Déterminer les objectifs  
individuels et collectifs,  
et les moyens associés.
- > Exploiter et suivre ses  
entretiens professionnels  
et de formation.

### AFC 4.5

#### Public

Agents des services RH/  
formation, tout personnel  
en situation  
d'encadrement,  
y compris personnel  
médical.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh.

4 programmes au choix  
des établissements.

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr

> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences

L'Anfh propose à ses adhérents  
une offre de formations aux  
entretiens professionnels (EP)  
et de formation (EF), à destination  
des encadrants.

Les établissements ont  
la possibilité de choisir entre  
plusieurs prestataires de  
formation.

#### Objectifs

- > Identifier le rôle  
de l'encadrement dans  
la démarche GPMC.
- > Appréhender les outils  
de la GPMC.
- > Définir la compétence  
en situation professionnelle.
- > Mesurer l'écart entre  
compétences requises,  
attendues et réelles.
- > Élaborer un projet  
managérial.
- > Maîtriser les enjeux  
de l'entretien professionnel.
- > Mobiliser une méthodologie  
d'évaluation.
- > Établir un lien entre  
entretien professionnel  
et de formation.
- > Déterminer les objectifs  
individuels, collectifs et les  
moyens s'y rapportant.

#### Programme

- > L'encadrement, acteur  
central de la GPMC.
- > Le langage de la GPMC:  
un langage commun.
- > La définition des différents  
outils.
- > L'élaboration et la rédaction  
des fiches de postes.
- > Le concept d'évaluation  
des compétences.
- > Les cinq dimensions  
de l'évaluation en entretien  
professionnel.
- > Les écarts entre  
besoins et ressources.
- > Le projet managérial:  
définition et outils.
- > L'entretien professionnel,  
un pilier de la démarche  
compétence.
- > Les enjeux partagés  
de l'entretien professionnel.
- > Les différents outils.
- > Les fonctionnalités  
de Gesform GPMC destinées  
aux entretiens.
- > La mise en œuvre des  
méthodes, outils et supports  
lors de l'entretien profession-  
nel: phase de préparation.
- > L'évaluation des résultats  
professionnels.
- > Les critères de la fiche  
d'évaluation.
- > La synthèse de l'entretien:  
phase de contractualisation.
- > Le dispositif de la FPPLV:  
présentation synthétique.
- > L'entretien de formation.
- > Les objectifs individuels.
- > Les objectifs collectifs.

### AFC 4.5

#### Public

Agents des services RH/  
formation, tout personnel  
en situation  
d'encadrement,  
y compris personnel  
médical.

#### Organisé par

Prisma

#### Durée

17 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh.

4 programmes au choix  
des établissements.

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## GPMC - Formation des encadrants à la réalisation des entretiens professionnels et de formation et à l'intégration du management des compétences

L'Anfh propose à ses adhérents un dispositif  
d'accompagnement des établissements ou  
groupes d'établissements sur le management  
des métiers, emplois et compétences, complété  
par une offre de formations aux entretiens

professionnels (EP) et de formation (EF),  
à destination des encadrants.

Les établissements ont la possibilité de choisir  
entre plusieurs prestataires de formation.

#### Objectifs

- > Introduire l'entretien dans  
les pratiques de management  
des compétences.
- > Cibler les outils pour mener  
un entretien co-construit.
- > Mener l'entretien pour en  
faire un outil de management  
et cibler les leviers de  
motivation.

#### Programme

##### MODULE À DISTANCE (0,5 J)

Approche de la GPMC,  
des compétences,  
du répertoire des métiers et  
de l'environnement juridique.

##### MODULE EN PRÉSENTIEL (2 JOURS)

##### Les objectifs de l'entretien :

- > le rôle de l'encadrement  
dans le management des  
compétences ;
- > la place de l'entretien dans  
les pratiques de management.

##### Les enjeux de l'entretien :

- > valeur ajoutée  
institutionnelle ;
- > valeur ajoutée  
pour l'encadrant ;
- > valeur ajoutée pour l'agent.

##### Les outils pour évaluer

##### les compétences :

- > la méthodologie d'élabora-  
tion de la fiche métier/emploi ;
- > le référentiel de compé-  
tences ;
- > les échelles d'évaluation  
des compétences.

##### Mener l'entretien

##### de manière efficace :

- > les techniques pour préparer  
l'entretien ;
- > les étapes du déroulement ;
- > les fonctionnalités de  
Gesform GPMC destinées  
aux entretiens ;
- > évaluer les compétences  
(requis/existant) et établir  
un plan d'action ;
- > lier l'entretien professionnel  
et l'entretien de formation ;
- > fixer des résultats à partir  
des objectifs individuels  
et collectifs, leur associer  
un plan d'actions ;
- > formuler une appréciation  
d'ensemble.

**5.**

**Soutenir  
les politiques  
Ressources  
humaines des  
établissements -  
Prévention  
et QVT**

# AFC 5.1

# Alimentation au cœur du bien-être

### Public

Tout public

### Organisé par

Formavenir

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> 2019PAY060

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

Une bonne nutrition est un incontestable facteur de bonne santé. En matière d'alimentation, les excès sont aussi néfastes que les privations et la quantité doit s'allier à la qualité. Les repas doivent être variés et toutes les catégories d'aliments représentées.

Axe majeur d'amélioration de la santé publique, la nutrition n'est pas le seul élément pour une meilleure santé ou pour une vie plus longue, mais elle fait partie d'un ensemble de comportements qui participent à notre hygiène de vie.

### Objectifs

- > Apprendre à adapter ses besoins nutritifs aux contraintes liées à l'exercice de ses missions (horaires décalés, travail sédentaire ou non...).
- > Mettre son alimentation au cœur de son bien-être.

### Programme

#### Comprendre les différentes fonctions de l'alimentation

- > Représentations, (fausses) croyances...
- > Qu'est-ce que « Bien manger » ?
- > Bouger.
- > Les fonctions de l'alimentation et du repas.
- > Les besoins physiologiques.

#### Comprendre les enjeux de l'alimentation sur la santé

- > Notion de diététique, base de l'équilibre alimentaire en théorie.
- > Notion d'alimentation équilibrée.

#### Acquérir les connaissances de base sur les besoins nutritionnels de l'homme en général

- > Les besoins nutritionnels : de quoi parle-t-on ?

#### Prendre en compte les rythmes de travail et les situations professionnelles décalées.

#### Établir sa liste de courses.

#### Connaître les règles élémentaires d'hygiène pour la préparation d'un repas.

## AFC 5.2

## Gérer son stress

### Tout public

### Organisé par

Devenirs

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> 2019PAY060

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

Souvent considéré comme un fléau et premier risque psychosocial, le stress est la manifestation de l'organisme face à toute demande qui lui est faite. Parfois positif, lorsqu'il nous permet de nous dépasser, il peut également être nocif. Dès lors que nous avons le sentiment que les contraintes de notre environnement sont trop fortes au regard de nos ressources

(bio-psycho-comportementales), nos mécanismes d'adaptation sont débordés, nous devenons un mauvais stressé.

L'objectif est donc d'aider les professionnels de santé à mieux gérer leur stress, en agissant non pas au niveau de l'environnement mais au niveau individuel. En travaillant sur ses relations, à son travail, aux autres et à soi-même.

### Objectifs

- > Identifier et repérer ses émotions pour mieux les gérer.
- > S'initier à quelques exercices de lâcher prise.

### Programme

#### Identifier et repérer ses émotions pour mieux les gérer

- > État des lieux des situations générant du stress au travail et les moyens mis en œuvre pour les prévenir, y faire face et les gérer.
- > Le stress et les émotions au travail et dans les soins.
- > Les réactions bio-psycho-comportementales au stress.
- > La sensibilité du stress, une question de personnalité ou d'environnement.
- > Les facteurs collectifs et individuels de stress.
- > L'intelligence émotionnelle pour gérer son stress et celui des autres.

#### Pratiquer des techniques de lâcher prise

- > Les méthodes et techniques de prévention et de gestion du stress.

### AFR 5.3

#### Public

Équipes de direction, chefs de pôles, présidents de CME, équipes d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

#### Organisé par

AXXIS

#### Durée

21 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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.

## AFR 5.4

**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

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2021

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) / [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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.

# AFC 5.5

# Prévention des TMS

### Public

Tout public.

### Organisé par

Cédric Massot

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2023

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Référence

#### LA FORMULE

- > 2019PAY060

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

Les conditions de vie au travail sont un enjeu pour les établissements de la Fonction publique hospitalière et les salariés. De ce fait, proposer des formations en lien avec la qualité de vie au travail valorise la prise en compte par les employeurs des différentes difficultés auxquelles peuvent être confrontés au quotidien les soignants ou non soignants exerçant auprès des patients et des résidents.

De même, pour les salariés, le fait de se sentir bien dans leur environnement professionnel apparaît comme un facteur de motivation, et la dégradation des conditions de vie au travail, un motif d'insatisfaction. Par conséquent, cette formation propose des outils permettant d'améliorer ses conditions de travail, de réduire les risques santé et sécurité pour soi et pour l'institution, la finalité étant de prévenir les troubles musculo-squelettiques.

### Objectifs

- > Maîtriser quelques exercices simples et efficaces pour rétablir l'équilibre postural et mieux s'adapter aux situations professionnelles.
- > Retrouver un bien-être, une autonomie et favoriser une meilleure concentration et efficacité.
- > Rétablir un équilibre entre les tensions physiques et psychologiques.

### Programme

#### Connaître les éléments d'anatomie, de physiologie et de psycho-mobilité

- > Caractéristiques du travail musculaire à dominante statique et du travail musculaire à dominante dynamique.
- > Indication des différentes régions de la colonne vertébrale et situation des zones charnières.
- > Eléments biomécaniques : les efforts, le maintien des postures, les amplitudes extrêmes, la répétitivité des mouvements.

#### Repérer les situations susceptibles de nuire à la santé ou d'entraîner des efforts inutiles et excessifs

- > Les facteurs de risques.
- > Les sollicitations biomécaniques.
- > Prévention :  
9 principes généraux.

#### Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'efforts pertinents, en fonction de la situation de travail

- > Les principes de base d'aménagement dimensionnel des postes de travail.
- > Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort / postures adaptées.
- > Exercices gainage / étirements / renforcements musculaires doux.

#### Et si le mal de dos venait aussi de chez soi ?

- > Semelle  $\frac{3}{4}$  anatomique : problématique des conséquences des impacts du pied sur le sol.
- > Position au lit pour un sommeil récupérateur et sans tensions vertébrales ; quel oreiller choisir ?
- > Assis en position de repos.
- > Assis en voiture.
- > Hygiène de vie et alimentation.

## AFC 5.6

## Savoir faire face à l'agressivité

**Public**

Tout public.

**Organisé par**

Formavenir ou IFSO

**Durée**

14 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2023.

Deux programmes au choix des établissements.

**Référence****LA FORMULE**

> 2019PAY060

**Clôture des inscriptions**

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

Les facteurs d'éclosion des situations d'agressivité sont divers. L'entrée en établissement, les personnalités, les pathologies sont autant de facteurs qui, combinés, peuvent conduire à des interactions violentes entre les usagers et le personnel et parfois même avec les proches

ou entre collègues. Les problématiques sont donc plurielles. Face à ces situations complexes, le défi est alors de sortir d'une spirale de violence pour en revenir à l'essence de sa pratique : la qualité de la prise en charge de l'utilisateur.

**Objectifs****Formavenir**

- > Définir les concepts et identifier les modes d'expression de violence et d'agressivité.
- > Distinguer les signes avant-coureurs de la situation de crise.
- > Analyser les situations et leur impact sur la prise en charge des patients.
- > Mettre en place une action appropriée.
- > Désamorcer ou contenir l'agressivité en ayant une posture professionnelle adaptée.
- > Se protéger et préserver son intégrité professionnelle et personnelle.

**l'IFSO :**

- > Comprendre les mécanismes de l'agressivité et/ou de violence.
- > Identifier les situations à risques.
- > Reconnaître les manifestations de l'agressivité.
- > Les conséquences des situations de conflit, d'agressivité chez une personne et pour le professionnel.
- > La place de la communication dans la prévention et la gestion de conflit, de situations d'agressivité et/ou de la violence.
- > Élaborer un guide des bonnes pratiques.

**Programme****Formavenir****Définir les notions de violence et d'agressivité**

- > Éléments de compréhension de ce que sont la violence et l'agressivité.
- > Comment repérer l'agressivité ?
- > La spécificité du milieu sanitaire.
- > Recherche de facteurs explicatifs des comportements dits « agressifs ».
- > Comprendre les mécanismes conduisant à la violence.

**S'approprier des techniques favorables à la relation soignant/soigné**

- > Prévenir un comportement agressif.
- > Les outils de communication pour tenter de désamorcer.
- > La montée en puissance : gérer une situation de violence.
- > Méthode d'analyse de la situation a posteriori.
- > Gérer l'après-crise aux niveaux individuel, collectif et institutionnel.
- > La gestion des émotions.
- > Les repères juridiques.

**Programme****de l'IFSO**

- > L'agressivité et/ou la violence dans les établissements de santé : de quoi parle-t-on ?
- > État des lieux des situations d'agressivité et/ou de violence rencontrées dans les réalités professionnelles.
- > Typologie de la violence et l'agressivité.
- > Les conséquences de la violence et l'agressivité sur les plans individuel et collectif.
- > Les situations génératrices d'agressivité.
- > Les différentes phases d'une situation de conflit, d'agressivité/de violence.
- > Les émotions et les sentiments.
- > Les notions de présence/distance relationnelle en lien avec la communication.
- > Les attitudes positives et aidantes pour prévenir et/ou gérer une situation de conflit, d'agressivité et/ou de violence.
- > Identifier les différentes techniques (ou moyens) pour gérer une situation d'agressivité.
- > Les attitudes à développer en fonction des types d'agressivité.

### AFC 5.7

#### 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

Les violences sexistes et sexuelles recourent un ensemble d'attitudes et d'agissements tels que le harcèlement sexuel ainsi que des crimes et délits réprimés par le code pénal. Lorsque les faits se manifestent au sein d'une entreprise,

l'employeur a la responsabilité de les sanctionner. Il a également un rôle de préventeur. Pour l'aider, un dispositif juridique important a été construit.

#### 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, psycho-traumatisme, 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 et identifier les modalités de communication sur les violences sexistes et sexuelles adaptées à son environnement de travail.
- > Retour sur les observations intersession.
- > Validation des acquis de la première session de formation.
- > Construction d'un « livret de ressources ».
- > Mise en « jeu » et questionnements de fin de la formation.



6

**Soutenir  
les politiques  
Ressources  
humaines des  
établissements -  
Formation  
DPC/numérique**

### AFC 6.1

#### Public

Professions médicales, paramédicales et direction.

#### Organisé par

SPH Conseil

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 gradué 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.

**7**

**Soutenir  
les politiques  
Ressources  
humaines des  
établissements -  
Contribution  
à l'attractivité  
des établissements  
et des métiers**



# AFR 7.1

### Public

Adjoints des cadres hospitaliers.

### Organisé par

EMS ou Convergences

### Durée

154 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2023

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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

#### Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers

- > Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins; l'organisation du secteur social et médico-social.
- > L'établissement FPH: statut juridique; règles de gouvernance de l'hôpital; organes de décision, instances représentatives des personnels; organisation médicale.
- > Les structures de coopérations inter-établissements.
- > Les règles de financement des établissements de la FPH.
- > Les achats hospitaliers et les marchés publics.
- > Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière.

#### Techniques de management et de communication

- > Le positionnement des différents acteurs dans l'institution: rôle de l'encadrement de proximité.
- > La santé et la sécurité au travail; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- > La gestion du temps et de l'organisation du travail.

- > Savoir communiquer dans l'équipe.
- > Savoir prendre la parole en public et conduire une réunion.
- > Savoir conduire les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation de son équipe.
- > Savoir valoriser la qualité du travail.
- > Savoir gérer les tensions, les conflits.
- > Transmettre les savoirs.
- > Accompagner les agents aux changements (structures et professionnels).
- > Conduire des projets en équipe.

#### Connaissances spécifiques

- > Projet d'établissement, certification et qualité.
- > Pilotage médico-économique et indicateurs de gestion.
- > Volet projet social et professionnel du projet d'établissement; relations sociales et dialogue social; politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences.
- > Normes de qualité; développement durable à l'hôpital.

# AFR 7.2

### Public

Assistants médico-administratifs détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe au sein de la Fonction publique hospitalière.

### Organisé par

Convergences

### Durée

105 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2023

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Formation adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs

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 assistants médico-administratifs de la Fonction publique hospitalière.

### Objectifs

- > Acquérir et développer des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions qu'exercent les assistants médico-administratifs dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière.
- > Maîtriser les spécificités du secrétariat médical en hôpital (dont la maîtrise des outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation - 2 jours optionnels).

### Programme

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

- > Maîtriser l'environnement extérieur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- > Comprendre l'organisation administrative interne des établissements de la 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 à l'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.
- > Réglementation relative au dossier du patient.
- > Traitement des statistiques médicales, valorisation de l'activité médicale.
- > Outils relatifs à la terminologie médicale et à son utilisation.

### AFR 7.3

#### Public

Techniciens hospitaliers,  
techniciens supérieurs  
hospitaliers.

#### Organisé par

NOVE Concept

#### Durée

189 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
régionale disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## 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.

### AFR 7.4

#### Public

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

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

140 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2024

#### Référence

##### LA FORMULE

2019PAY111

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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

- > La finalité de cette formation est de faciliter la créativité et d'accompagner l'évolution des pratiques dans l'accompagnement et les soins aux personnes atteintes de maladies neurodégénératives dont la maladie d'Alzheimer.
- > Permettre aux stagiaires d'assurer la fonction d'assistant de soins en gérontologie, à l'issue des 140 h d'enseignement.

#### Programme

##### Le contenu a été développé en conformité avec le référentiel de formation national officiel

- > 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.

## AFR 7.5

**Public**

Encadrants de proximité.

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

112 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2024

**Référence****LA FORMULE**

2019PAY113

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr)  
[a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 nécessite une recherche d'équilibre économique et de performance des processus. À ce titre, les managers (encadrants) se doivent d'être à la fois robustes sur leurs fondamentaux et agiles dans leurs capacités à conduire les changements nécessaires. Si le manager de proximité est avant tout un bon professionnel, qui maîtrise son métier, il doit au-delà de ses qualités opérationnelles répondre à un double enjeu : répondre aux attentes de sa hiérarchie

et répondre aux attentes de son équipe. Il décline, de façon opérationnelle et quotidienne, les orientations stratégiques auprès des équipes et collaborateurs afin de rendre pertinente leur action, fonction de leurs objectifs de service. De ce fait, il est primordial d'accompagner le management des cadres de proximité via 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****Jours 1 et 2**

- > Accueil.
- > La communication interpersonnelle.
- > Le contexte professionnel.

**Jours 3 et 4**

- > La communication.
- > L'animation d'équipe.

**Jours 5 et 6**

- > Organisation du travail, délégation.
- > Gestion des conflits.

**Jours 7 et 8**

- > Informatique.
- > Conduite de projet.

**Jours 9 et 10**

- > Résolution de problèmes.
- > Organisation du travail.

**Jours 11 et 12**

- > Gestion des compétences.
- > Conduite de projet.

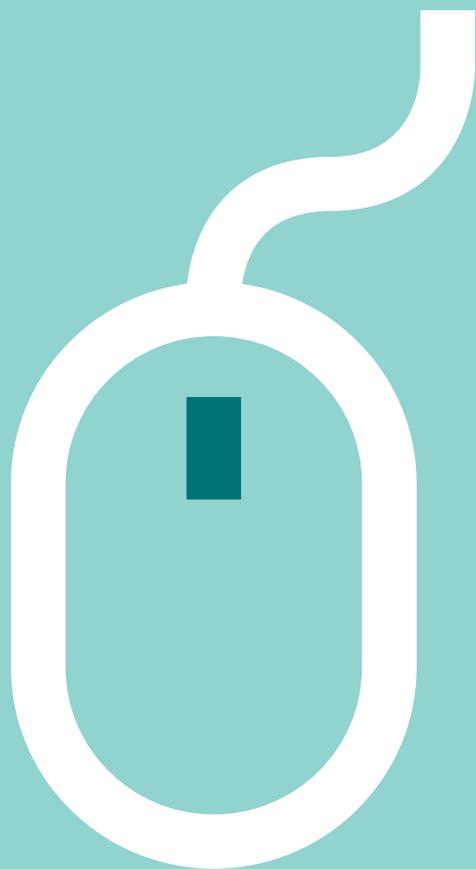
**Jours 13, 14 et 15**

- > Entretien professionnel.
- > Animation d'équipe.

**Jour 16**

- > Bilan et évaluation : les présentations orales.

**Rendez-vous  
sur le site internet  
de l'Anfh pour organiser  
vos projets professionnels  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# AFC 7.7

### Public

Agents titulaires de l'AFPS ou SST valide de moins d'un an, ayant la capacité de comprendre et de retranscrire la langue française, et ayant un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

### Organisé par

CT Formation ou MB Formation

### Durée

98 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Les inscriptions individuelles sont possibles, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr

> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Sécurité incendie - SSIAP 1 – Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes

Les établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies. La formation SSIAP 1 (Service de sécurité incendie et assistance à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir agent

de sécurité incendie au sein des ERP et IGH. Elle permet aux stagiaires d'apprendre les éléments de base de prévention et de protection contre les incendies, d'évacuation de site ainsi que de l'assistance aux personnes.

## Objectifs

**Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur**

> Pouvoir effectuer le recyclage obligatoire tous les 2 ans ou la remise à niveau.

## Programme

### Module formation initiale

- > Maîtriser le feu et ses conséquences.
- > Comprendre l'articulation de la réglementation liée à la sécurité incendie dans les ERP et les IGH.
- > Comprendre et expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH.
- > Connaître et appliquer les rôles et missions des agents de sécurité incendie.
- > Être capable d'agir face à différents contextes.

### EXAMEN FINAL

### Module recyclage (obligatoire tous les 2 ans)

- > Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et de moyens de secours.
- > Comprendre et expliquer le fonctionnement, le rôle et l'impact des installations techniques dans les ERP et IGH.
- > L'action face à différents contextes.
- > L'utilisation des moyens de communication mobiles.

### EXAMEN BLANC.

### Module remise à niveau (lorsque la date limite de recyclage est dépassée)

- > Maîtriser les fondamentaux de sécurité incendie.
- > Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et de moyens de secours.
- > Maîtriser la conduite à tenir pour procéder à l'extinction d'un début d'incendie et mettre en application les acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité.
- > Exploiter le PC sécurité.
- > Conduire une ronde de sécurité.

### EXAMEN BLANC

14 heures.

# AFC 7.8

### Public

Agents titulaires du SSIAP 1 et de l'AFPS ou SST (valide de moins d'un an) et ayant un certificat médical «spécifique» de moins de 3 mois.

### Organisé par

CT Formation ou MB Formation

### Durée

105 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Les inscriptions individuelles sont possibles, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Sécurité incendie - SSIAP 2 – Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes

Les établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies. La formation SSIAP 2 (Service de sécurité incendie et assistance

à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir chef d'équipe de sécurité incendie au sein des ERP et IGH.

### Objectifs

**Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur**

> Pouvoir valider le recyclage obligatoire tous les 2 ans ou la remise à niveau.

### Programme

#### Module formation initiale

- > Maîtriser les rôles et missions du chef d'équipe.
- > Maîtriser les systèmes de sécurité incendie.
- > Appliquer la réglementation du Code du travail en matière de sécurité.
- > Gérer le poste central de sécurité en situation de crise.

#### EXAMEN FINAL.

#### Module recyclage

- > Connaître l'évolution de la réglementation en matière de prévention et d'accessibilité et de moyens de secours.
- > Gérer le PC sécurité en situation de crise.
- > Organiser une séance de formation.
- > Gérer l'équipe de sécurité incendie.

#### EXAMEN BLANC.

#### Module Remise à niveau

- > Rappeler les principes fondamentaux de la sécurité incendie.
- > Évolution de la réglementation en matière de moyens de secours, de prévention et d'accessibilité des moyens de secours.
- > Mettre en application les acquis opérationnels dans le cadre de l'intervention de l'équipe de sécurité.
- > Procéder à l'extinction d'un début d'incendie.
- > Gérer le PC sécurité en situation de crise.
- > Organiser une séance de formation.
- > Gérer l'équipe de sécurité incendie.

#### EXAMEN BLANC

.

# AFC 7.9

### Public

Agents titulaires de l'AFPS ou SST valide de moins d'un an et ayant un certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois.

### Organisé par

CT Formation ou MB Formation

### Durée

266 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Les inscriptions individuelles sont possibles, en fonction des dates de recyclage ou de formations initiales

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Sécurité incendie - SSIAP 3 – Chef de service sécurité Incendie et d'assistance à personnes

Les établissements recevant du public (ERP) sont souvent sous la menace des incendies.

La formation SSIAP 3 (Service de sécurité incendie et assistance

à personnes) est destinée à toute personne désirant devenir chef de service de sécurité incendie au sein des ERP et IGH.

### Objectifs

**Préparer ou acquérir le diplôme requis pour pouvoir exercer les différentes fonctions de chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes, en conformité avec la réglementation en vigueur**

> Pouvoir valider le recyclage ou la remise à niveau.

### Programme

#### Module de formation initiale

> Maîtriser le feu, ses conséquences, la sécurité incendie, la gestion des risques.

> Connaître la réglementation incendie.

> Effectuer un compte rendu oral ou écrit et rédiger un rapport.

> Connaître les commissions de sécurité.

> Gérer le personnel et les moyens du service.

> Réaliser des budgets.

> Savoir procéder à des achats courants, à la passation de marchés.

#### Module de recyclage

> Connaître l'évolution des textes réglementaires, l'environnement juridique.

> Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité.

> Analyser un projet de construction et d'aménagement.

> Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés.

> Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels.

> Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux.

> Acquérir les évolutions des textes réglementaires en matière de moyens de secours.

#### EXAMEN BLANC

#### Module de remise à niveau

> Connaître, mettre à jour les documents administratifs.  
> Connaître les commissions de sécurité et les textes réglementaires, l'environnement juridique.

> Rappeler les contrats de maintenance des installations de sécurité.

> Analyser un projet de construction et d'aménagement.

> Appliquer les obligations réglementaires en matière d'accessibilité aux handicapés.

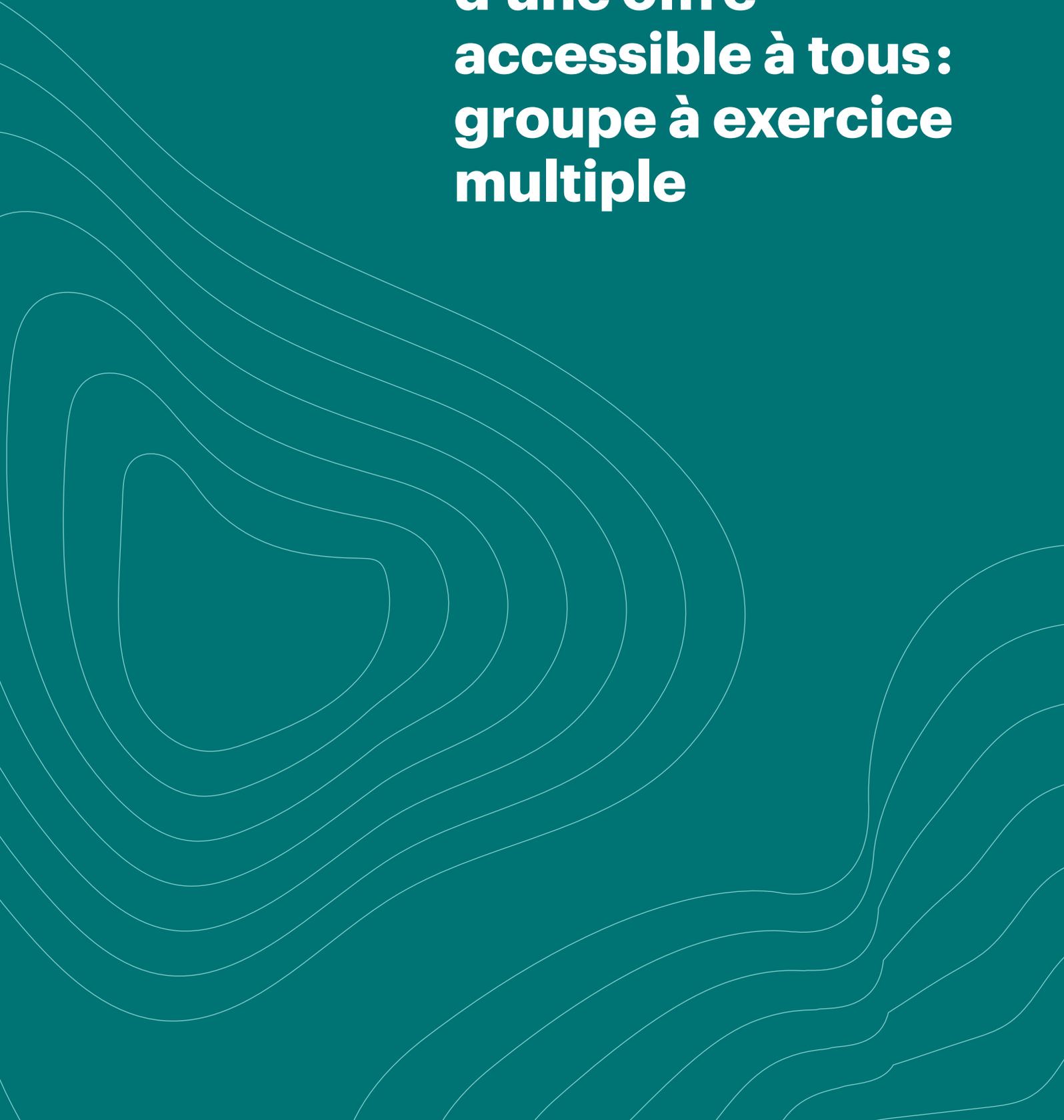
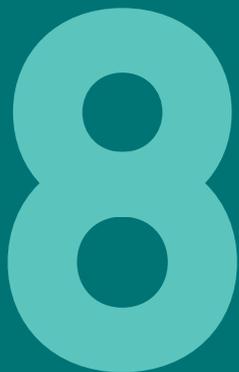
> Identifier les situations de risques de déclenchements d'incendies et d'accidents corporels.

> Assurer le suivi et le bon achèvement des travaux.

> Gérer le personnel.

#### EXAMEN BLANC

#### EXAMEN FINAL



**Accompagner  
la dynamique  
territoriale -  
Construction  
d'une offre  
accessible à tous:  
groupe à exercice  
multiple**

### AFC 8.1

## Accompagner les aidants

#### Public

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

#### Organisé par

Formavenir

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023. Deux programmes au choix des établissements.

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

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

#### Objectifs

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

#### Programme

##### Programme de Formavenir

- > Qui est l'aidant ?
  - > Les besoins et attentes des aidants.
  - > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
  - > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
  - > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
  - > Présentation du travail d'intersession.
  - > Retour sur le travail d'intersession.
- > Les frustrations de l'aidant.
  - > Les situations à risques et les signes avant-coureurs.
  - > De la demande implicite à la souffrance explicite.
  - > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
  - > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

# AFC 8.1

### Public

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

### Organisé par

Antidote

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023. Deux programmes au choix des établissements.

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Accompagner les aidants

Actuellement, on estime de 8 à 11 millions le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge en France.

Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants au renforcement des dispositifs de répit et de congé des proches aidants.

Il ressort du rapport de la concertation « grand âge et autonomie » de mars 2019 la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu pour 2020 à 2022 auquel répond cette formation.

### Objectifs

- > Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- > Identifier les facteurs de risques et comorbidités liées au rôle de proche aidant.
- > Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- > Orienter vers les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée.

### Programme

#### Programme d'Antidote Rôles et caractéristiques de l'aidant

- > Enjeux de soutien des proches aidants.
- > Besoins exprimés - Rôles et types d'aide apportée.

#### Facteurs de risques et comorbidités / rôle de proche aidant

- > Retentissement des charges physique et psychique ressenties.
- > Risques sur la santé physique et mentale de l'aidant et facteurs aggravants.

#### Signaux d'alerte de souffrance

- > Variabilité de la charge ressentie et impacts sur les besoins et la souffrance des aidants.
- > Étapes de deuil de l'aidant et mécanismes d'adaptation.
- > Causes et nature de la souffrance des aidants.
- > Outils de repérage.

#### Promotion de la santé de l'aidant

- > Suivi médical de l'aidant.
- > Développer son hygiène de vie adaptée (alimentation, activité physique, sommeil...) à un accompagnement au long cours.
- > Mieux gérer son stress.
- > Trouver la juste proximité dans la relation d'aide.

#### Orienter vers des ressources et dispositifs d'aide

- > Ressources disponibles territorialement et dispositifs d'aide financière.
- > Lieux de vie, accueil de l'aidé, solutions de répit et aides accessibles.
- > Dispositifs de soutien psychologique et d'écoute - Entretien des liens sociaux.
- > Activités pour se ressourcer - Formations et information - Droits et facilités pour les aidants salariés.

### AFC 8.2

#### Public

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

#### Organisé par

Formavenir

#### Durée

21 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

#### Programme

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

#### INTERSESSION

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

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

## AFC 8.3

**Public**

Agent de bionettoyage.

**Organisé par**

Forma Santé

**Durée**

14 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2021

**Référence****LA FORMULE**

2017PAY0065

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Bio nettoyage 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 de la désinfection des locaux dans le respect des protocoles.
- > Respecter les règles environnementales.
- > Respecter les protocoles et plans de nettoyage.
- > Se protéger et protéger les patients.
- > Mettre en œuvre une gestion des déchets.

**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 les protocoles et plans de nettoyage.
- > Se protéger et protéger les patients/résidents des risques infectieux. Eviter la propagation des germes.
- > Mettre en œuvre une gestion des déchets dans le respect des bonnes pratiques professionnelles et des recommandations favorables au développement durable.

## AFC 8.4

**Public**

Tout public :  
médical, paramédical  
et administratif.

**Organisé par**

Formavenir

**Durée**

21 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements  
complémentaires**

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

**Référence****LA FORMULE**

Merci de consulter l'Anfh

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

La succession des réformes hospitalières et de contraintes financières impacte les organisations des établissements de la Fonction publique hospitalière, entraînant une augmentation de la productivité et une recherche de performance. Ces évolutions se sont accompagnées d'une véritable reconnaissance de la place de l'utilisateur dans le système de soins en le positionnant comme partenaire et acteur de sa santé.

Par ailleurs, les nouveaux moyens d'accès à l'information notamment à travers des réseaux sociaux contribuent à un changement de paradigme dans les attentes des patients, amenant les professionnels à adopter de nouvelles postures. Quelle que soit l'évolution technologique et la reconfiguration du travail, la relation de soins restera au cœur des soins.

**Objectifs**

- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille par une information adaptée et renouvelée dans le respect des règles éthiques et déontologiques, et dans les limites de sa fonction.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

**Programme  
Formavenir**

- > Définitions, champs d'application des concepts de distance relationnelle et d'accompagnement.
- > Représentations des rôles des professionnels et de leurs missions.
- > Les caractéristiques de la relation d'accompagnement.
- > Identification des outils requis pour mener à bien les activités relationnelles.
- > Analyse des représentations sur les problématiques des usagers accompagnés : maladie, handicap, vieillissement.
- > Réflexion sur le vécu des usagers et de leur famille et les répercussions pour les professionnels.
- > Les modalités de mise en œuvre d'une relation soignant/soigné de qualité.
- > Les différentes variables présentes dans la communication : psychologiques, cognitives, sociales.
- > L'environnement éthique et réglementaire de la relation d'accompagnement et de soins.
- > L'adaptation de sa posture dans le triangle équipe soignante/patient/famille en fonction des contraintes situationnelles.
- > La résolution des obstacles à la juste distance relationnelle.

### AFC 8.4

#### Public

Tout public :  
médical, paramédical  
et administratif.

#### Organisé par

Grieps

#### Durée

21 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

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

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

#### Objectifs

- > Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes situations, y compris celles d'imprévu et de contraintes.
- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/ mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante/ patient/famille en fonction des contraintes situationnelles.

#### Programme

##### Grieps

##### Clarifier les concepts

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

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

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

##### Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

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

##### TRAVAIL INTERSESSION

##### Analyse de pratiques professionnelles

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

### AFC 8.5

#### Public

Tout acteur intervenant dans un programme ETP.

#### Organisé par

EFORS

#### Durée

40 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en avril 2021

#### Référence

**LA FORMULE**

> 2017PAY0012

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr)  
[a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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).

### Objectifs

**L'objectif est de former tout professionnel participant à un programme d'éducation thérapeutique, en conformité avec 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.**

## Axe 8

### Accompagner la dynamique territoriale - Construction d'une offre accessible à tous : groupe à exercice multiple

## AFC 8.6

### Public

Tout public.

### Organisé par

Consultation en cours

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 réglemen-

taires 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

> Savoir détecter et maîtriser les risques de contamination et de développements microbiens.  
> Maîtriser une méthode HACCP et l'appliquer.

### Programme

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

## Axe 8

### Accompagner la dynamique territoriale - Construction d'une offre accessible à tous : groupe à exercice multiple

## AFC 8.7

### Public

Agents exerçant en services de blanchisserie.

### Organisé par

Consultation en cours

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements

#### complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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

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

# AFR 8.8

# GHT - Contrôle de gestion achats

### Public

Contrôleurs de gestion achats, responsables méthodes ou directeurs achats en réflexion sur la fonction.

**Organisé par**  
CKS

**Durée**  
21 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

remontée des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'actions achats territorial). L'Anfh met à disposition des contrôleurs de gestion achats ce module afin de les aider à s'approprier leur nouveau rôle. Une intersession entre les journées 2 et 3 permettra au stagiaire de mettre directement en application les outils proposés et de réaliser un premier bilan avec l'aide du formateur.

### Objectifs

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

### 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.

### AFR 8.9

#### Public

Tout acteur ou contributeur de la fonction achats en GHT (acheteur, référent achats, pharmacien-acheteur...) souhaitant renforcer sa culture achats.

#### Organisé par

CKS

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## GHT - Fondamentaux de l'achat public

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 différentes étapes de l'achat?

- > Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020?
- > Comment les établissements doivent-ils 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?

#### 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.

## AFR 8.10

### 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

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en décembre 2022

### Référence

#### LA FORMULE

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## GHT - Management et animation de la fonction achats

Si l'objectif du 1<sup>er</sup> 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 multiétablissements.

### 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.

# AFC 8.11

**Public**  
Tout public.

**Organisé par**  
Advitam

**Durée**  
21 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> 2019PAY00106

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Mieux communiquer à l'oral en situation professionnelle

La communication orale prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à diffuser et à communiquer quotidiennement des informations liées aux pratiques professionnelles, aux patients et au sein de

l'équipe. Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors de la prise de parole, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges...).

### Objectifs

- > Comprendre les principes fondamentaux de la communication interpersonnelle.
- > Acquérir les principes de base d'une bonne communication.
- > Savoir donner des consignes claires, précises.
- > Identifier son mode de communication.
- > Adapter sa communication en fonction des publics.
- > S'initier à l'écoute active et déjouer les pièges de communication.
- > Savoir gérer les situations difficiles.

### Programme

#### Comprendre les principes fondamentaux de la communication interpersonnelle /acquérir les principes de base d'une bonne communication

- > Le schéma de la communication.
- > Approfondissement sur les attitudes pour bien communiquer.

#### Identifier son mode de communication interpersonnelle / savoir donner des consignes claires

- > Se connaître à l'oral, un atout.
- > Comment s'exprimer pour se faire comprendre.
- > Le langage non-verbal.
- > L'assertivité.

#### Adapter sa communication en fonction des publics / s'initier à l'écoute active et déjouer les pièges de la communication

- > Établir un dialogue avec les autres.
- > Renforcer les qualités d'écoute et d'adaptation.
- > Pratiquer l'écoute active.

#### Savoir gérer les situations difficiles

- > Répondre aux comportements déstabilisants passifs, agressifs et manipulateurs.
- > Savoir s'affirmer tranquillement dans une relation.
- > Développer et renforcer sa confiance en soi.
- > La communication non violente pour une meilleure prévention des conflits.
- > La communication non-violente au cœur des relations professionnelles.

# AFC 8.12 Orthographe - Améliorer vos écrits

## Public

Tout collaborateur souhaitant améliorer la rédaction de ses comptes rendus.

## Organisé par

Pôle 3A

## Durée

21 heures

## Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

## Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

## Référence

### LA FORMULE

> 2019PAY00106

## Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

## Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire : cette formation ne vous est pas ouverte

L'écriture prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à rédiger quotidiennement dans différents supports (dossiers de soins, supports de transmission, rapports, mails...), d'autant plus que l'écriture

est fortement liée aux analyses de pratiques professionnelles. Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors du passage à l'écriture, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges...).

## Objectifs

- > Identifier les principales difficultés rencontrées lors de la rédaction d'écrits professionnels.
- > Se réapproprier les principales règles d'orthographe, de grammaire et de ponctuation.
- > Rédiger de manière synthétique.
- > Optimiser la prise de notes.

## Programme

### Identifier les principales difficultés lors de la rédaction d'un écrit

- > Les impacts de l'orthographe dans les écrits professionnels.
- > L'image professionnelle de l'entreprise.
- > Les erreurs d'orthographe du point de vue destinataire.
- > Les préjugés et les malentendus autour de l'orthographe.
- > Les erreurs fréquentes.

### Se réapproprier les règles de base d'orthographe, de grammaire, de conjugaison et de ponctuation.

- > Maîtriser les accords.
- > Les accords sujet/verbe.
- > Les accords nom/adjectif (+ cas particuliers : les noms, les composés, les adjectifs de couleur).
- > L'accord du participe passé (employé seul, avec l'auxiliaire être, avec l'auxiliaire avoir, dans les tournures pronominales).
- > Les homophones (la/là/l'a/l'as...).

### Se réapproprier les règles de conjugaison

- > Conjuguer correctement les verbes.
- > Les principaux temps à maîtriser.
- > Les verbes irréguliers.
- > La distinction entre l'indicatif et le subjonctif.
- > La distinction entre le futur et le conditionnel.
- > La bonne terminaison verbale.

### Repérer ses erreurs dans les écrits professionnels

- > Identifier quelques difficultés lexicales.
- > Les adverbes.
- > Les confusions fréquentes.
- > Le correcteur orthographique, les erreurs qu'il repère et celles qu'il génère.
- > La méthode d'autocorrection, les règles de vigilance à l'écrit.

### Connaître les styles d'écriture

- > Les règles dans les écrits quotidiens.

# AFC 8.15

# Prise de note et compte rendu

### Public

Tout professionnel étant amené à rédiger des comptes rendus, des notes, etc. dans le cadre de ses missions.

### Organisé par

Cadres en mission

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> 2019PAY00106

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire :  
Cette formation ne vous est pas ouverte

L'écriture prend une place prépondérante dans la pratique professionnelle des soignants et non soignants, qui sont amenés à rédiger quotidiennement dans différents supports (dossiers de soins, supports de transmission, rapports, mails...), d'autant plus que l'écriture est

fortement liée aux analyses de pratiques professionnelles. Tout professionnel exerçant dans le secteur hospitalier ou médico-social peut être en difficulté lors du passage à l'écriture, au détriment de la notion de qualité (dans la communication, les échanges...).

### Objectifs

- > Améliorer la lisibilité d'un écrit avec des exercices interactifs.
- > Repérer l'essentiel, être concis.
- > Connaître les abréviations et idéogrammes les plus courants.
- > Savoir se relire.
- > Savoir produire un document clair et efficace suivant les objectifs visés.
- > Respecter la chronologie.
- > Savoir établir un plan de compte rendu.
- > Atelier pratique : améliorer les documents rédigés grâce aux clés mises à disposition et mesurer les progrès obtenus.

### Programme

- > Identifier les enjeux et les finalités des écrits professionnels en détaillant leurs spécificités et leurs originalités.
- > Identifier la structuration et la force du message en fonction de la nature de l'écrit administratif.
- > Prendre des notes et les produire de façon professionnelle.
- > Maîtriser la rédaction sur les supports de l'établissement.
- > Construire sa démarche de progrès et faire le bilan des deux journées de formation.

# AFC 8.16

### Public

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

### Organisé par

CFPS - CHU d'Angers

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2022

### Référence

**LA FORMULE**  
2018PAY117

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020

### Contact

L'université d'ANGERS  
département santé  
> Martin Abarnou -  
martin.abarnou@  
univ-angers.fr

# 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 déchocage

- > Apprendre le concept de « damage control » en réanimation.
- > Connaître la stratégie d'accueil des patients traumatisés graves adultes et pédiatriques au déchocage.
- > 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.

### AFC 8.17

#### Public

Professionnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux en charge de l'accompagnement des personnes (jeunes et adultes), professionnels des établissements et services relevant de la protection de l'enfance, professionnels des établissements de santé mentale.

#### Organisé par

Consultation en cours

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

En partenariat avec l'ARS et l'Opco Santé. Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2024.

#### Référence

**LA FORMULE**  
2020PAY0016

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Repérer et accompagner les jeunes et adultes ayant des troubles psychiques

Les publics accueillis dans les structures pour personnes en situation de handicap et/ou relevant de la protection de l'enfance présentent de plus en plus fréquemment des difficultés psychiques entraînant des troubles du comportement : agressivité envers les autres, automutilation, conduites sociales inadaptées, destruction du matériel...

Ces comportements-problèmes interfèrent dans les apprentissages et la socialisation (école, travail, famille...). Parfois, ils compromettent également l'intégrité et la sécurité des autres personnes accompagnées et des

professionnels pris dans un paradoxe entre le devoir d'accompagner avec bienveillance et la difficulté face à la violence parfois générée par ces comportements qui interrogent ou réinterrogent régulièrement leurs pratiques. Ces troubles, lorsqu'ils sont trop envahissants, peuvent être à l'origine de ruptures de parcours ou d'orientation inadaptée. Or, la bonne réponse se construit le plus souvent à plusieurs et nécessite pour cela une analyse partagée des situations croisant les regards et les expertises de chacun.

#### Objectifs

- > Se repérer dans les troubles psychiques : comprendre, identifier les signes cliniques.
- > Se repérer dans les différents dispositifs d'accompagnement et les porteurs ou ressources concernés.
- > Développer des stratégies de prévention à mettre en place au sein d'une organisation et avec les autres services du territoire.
- > Acquérir une méthodologie de construction de projets à plusieurs (accompagnement partagé).
- > Accompagner les comportements-problèmes et éviter les ruptures de prise en charge : définir des stratégies d'intervention en lien avec les aidants familiaux et/ou le réseau, gérer les crises, passer le relais...

#### Programme

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

## AFC 8.18

**Public**

Toute personne en relation avec des enfants.

**Organisé par**

TLC

**Durée**

21 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2022

**Référence****LA FORMULE**

> Merci de consulter l'Anfh

**Clôture des inscriptions**

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

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 les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Décrire les troubles majeurs du neuro-développement.
- > 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, médicamenteux.

**Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'alerte » des TND.****Test, 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 d'interventions réalisées auprès des tous-petits**, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants. 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.

# AFC 8.20

**Organisé par**  
Formavenir

**Durée**  
14 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2022

**Référence**  
**LA FORMULE**

> Merci de consulter  
l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# Tous concernés par le psycho- traumatisme : repérage et prise en charge des victimes

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 psycho-traumatisme, 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 psycho-traumatisme.
- > Dépister les troubles psycho-traumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- > Évaluer le psycho-traumatisme et les comorbidités 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 du psycho-traumatisme.
- > 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 psycho-traumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatique.
- > Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- > L'évaluation des troubles et symptômes.
- > L'identification et le repérage des comorbidités.
- > Le repérage par la stratégie de questionnement.
- > 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.

9

**Accompagner  
la dynamique  
territoriale -  
Améliorer  
ses pratiques  
professionnelles  
auprès des  
personnes âgées**

### AFC 9.1

#### Public

Aides médico-psychologiques mentionnés à l'article R 451.95 du Code de l'action sociale et des familles, professionnels exerçant une des professions de santé mentionnées dans la 4<sup>e</sup> partie du Code de la santé publique.

#### Organisé par

Forma Santé

#### Durée

21 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2019CTREO052

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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

- > Identifier, alerter et protéger lors d'une urgence vitale.
- > Intervenir dans une situation d'inconscience, d'obstruction des voies aériennes et d'hémorragie.
- > Intervenir lors d'un arrêt cardiaque chez une victime.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence vitale.
- > Connaître les caractéristiques des différentes situations d'urgence potentielle.
- > Intervenir efficacement dans toute situation d'urgence potentielle.
- > Connaître et intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs.
- > Intervenir au sein d'un dispositif lié aux risques collectifs.
- > Inscrire son intervention dans le cadre d'un dispositif d'actualité.
- > Identifier les pratiques et problématiques actuelles.
- > Mettre à jour les compétences liées aux urgences vitales.

#### Programme

##### Diagnostic de l'existant et apport de connaissances

- > Diagnostic de l'existant.
- > Les urgences vitales : alerter et protéger.
- > Les différentes situations d'urgences vitales.

##### Apport de connaissances et analyse de pratiques

- > Les urgences vitales : les bonnes pratiques d'intervention.
- > Urgence vitale : l'arrêt cardiaque.
- > Le matériel d'urgence. Évaluation : mise en situation.
- > Les urgences potentielles : rappels, identification et intervention.
- > Participer à un relevage et à un brancardage en équipe. Évaluation : mise en situation.
- > Le risque infectieux.
- > Les différents dispositifs liés aux risques collectifs.
- > Sensibilisation au risque NRBC.

## AFC 9.3

**Public**  
Soignants.

**Organisé par**  
Consultation en cours

**Lieu & dates**  
Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2024

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> Merci de consulter  
l'Anfh

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

**Contact**  
> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh des  
Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels

Dans le cadre des troubles démentiels, le schéma classique de la communication est perturbé; le recours aux stratégies relationnelles habituelles étant souvent inefficace, le professionnel se trouve déstabilisé. La récurrence de ces situations, associée au sentiment d'impuissance face à la progression

de la maladie et aux contraintes, se traduit par une standardisation progressive de l'accompagnement quotidien. Cette dernière laisse peu de place au respect des potentialités et au maintien des capacités des usagers, allant à l'encontre des recommandations actuelles.

### Objectifs

- > Accompagner l'utilisateur avant de prendre en charge une pathologie.
- > Actualiser ses connaissances sur les différentes démences, leurs similitudes et particularités.
- > Comprendre l'impact de la pathologie sur le rapport de l'utilisateur à lui-même, son rapport à l'autre, au temps, à l'environnement.
- > Identifier les leviers et champs d'action de l'AS et ASH pour compenser les troubles et maintenir les potentialités de l'utilisateur.
- > Maintenir l'autonomie 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

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

## Axe 9

### Accompagner la dynamique territoriale - Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

## AFC 9.4

### Public

Aides-soignants.

### Organisé par

Grieps

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

2019PAY114

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Comprendre le sommeil des personnes âgées en EHPAD

Le vieillissement entraîne des modifications physiologiques susceptibles d'impacter le sommeil : nuits plus courtes, réveils plus fréquents, temps de sommeil fractionné sur la journée.

Or, le recours abusif aux somnifères, de manière chronique, peut avoir des conséquences néfastes pour les personnes âgées, telles que dépendance, chutes et troubles de la mémoire.

Comprendre et maîtriser la physiologie de vieillissement du sommeil et ses effets constitue un enjeu majeur pour éviter le recours abusif aux somnifères et prévenir leurs effets iatrogènes, particulièrement à risques pour les personnes âgées.

Vous permettre d'appréhender la problématique des effets du vieillissement sur le sommeil apparaît un levier indispensable pour optimiser le confort et la qualité de vie des patients/résidents âgés des structures médico-sociales.

### Objectifs

- > Connaître les bases de la physiologie du sommeil.
- > Connaître et comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et les liens avec les différentes pathologies présentes chez les personnes âgées.
- > Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil.
- > Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.

### Programme

- > Connaître les bases de la physiologie du sommeil.
- > Comprendre la physiologie du vieillissement du sommeil et ses liens avec les différentes pathologies présentes chez la personne âgée.
- > Maîtriser les règles d'hygiène de vie et de sommeil.
- > Connaître les traitements autres que médicamenteux, pour mieux accompagner les personnes âgées.
- > Élaborer une charte collective des principes à respecter pour favoriser le sommeil.

## Axe 9

### Accompagner la dynamique territoriale - Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

## AFC 9.5

### Public

Personnel hôtelier  
et soignant.

### Organisé par

Consultation en cours

### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2024

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter  
l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## 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 permet 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

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

# AFC 9.6

Tout public

Organisé par

IRFA

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2022

Référence

LA FORMULE

> 2018PAY117

Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 vieillissement 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 comprendre 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 accompagnement 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.

## AFR 9.7

**Public**  
Soignants.

**Organisé par**  
Université d'Angers

**Durée**  
70 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation régionale disponible jusqu'en septembre 2022

**Référence**  
**LA FORMULE**  
2018PAY117

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020

**Contact**  
> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Préserver l'indépendance et l'autonomie de la personne âgée - Diplôme d'université

Aujourd'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'indépendance 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 âgée 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.

# AFC 9.8

### Public

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

### Organisé par

Advitam ou IFSO

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2022. Deux programmes au choix.

### Référence

#### LA FORMULE

> 2018PAY0027

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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.

### 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.

# AFC 9.9

## 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

## Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2022

## Référence

### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

## Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

## Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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

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.

> 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 psycho-sociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.

### 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.

### AFC 9.10

#### 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, oncologie, réanimation...

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2018CTRE0027

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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.
- > Prodiger des soins d'hygiène bucco-dentaires en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin.

#### Programme

- > Les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements.
- > 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 des 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.

## AFC 9.11

**Public**

Soignants.

**Organisé par**

Cesiform et Tonic Plus

**Durée**

14 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

**Référence****LA FORMULE**

2019PAY114

Deux programmes au choix des établissements.

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : [s.allainguillaume@anfh.fr](mailto:s.allainguillaume@anfh.fr) [a.lejay@anfh.fr](mailto:a.lejay@anfh.fr)
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire : contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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**

- > Comprendre les mécanismes physiopathologiques des troubles de déglutition.
- > Identifier les risques, les conséquences, des troubles de déglutition.
- > Identifier les troubles de déglutition.
- > Adapter la prise en charge de la personne à risque.
- > Gérer une situation d'obstruction des voies aériennes.

**Programme de Cesiform**

- > La prise de recul par rapport à sa pratique professionnelle.
- > La place de la nutrition dans la société et en particulier chez la personne, âgée, en situation de handicap, atteinte de pathologies neurologiques...
- > Les représentations par rapport aux troubles de la déglutition.
- > Le rôle social de l'alimentation.
- > La physiologie de la déglutition.
- > Le vieillissement de la fonction de déglutition : la presbyphagie.

- > La classification des troubles de la déglutition.
- > Les personnes à risque.
- > Les risques et les conséquences des troubles de la déglutition.
- > L'évaluation du risque et les signes d'alerte des troubles de la déglutition.
- > Les tests fonctionnels d'évaluation réalisables en fonction de son champ de compétences.
- > L'existant dans l'établissement.
- > Les différents acteurs de la prise en charge et leur rôle.
- > L'adaptation nécessaire pour prévenir les troubles de la déglutition.
- > La situation d'obstruction des voies aériennes.
- > Un projet multiprofessionnel et un consensus d'équipe pour la prise en charge des troubles de la déglutition.

**Programme de Tonic Plus**

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.

- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques.
- > Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.

- > La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.
- > Les perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.
- > Repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
- > Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.
- > Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.
- > L'importance du dépistage du patient dysphagique.
- > Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.

# AFC 9.12

**Public**  
Soignants.

**Organisé par**  
Advitam

**Lieu & dates**  
Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en juin 2023

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> 2019CEN00053

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

**Contact**  
> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh des  
Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# 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 psychia-

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

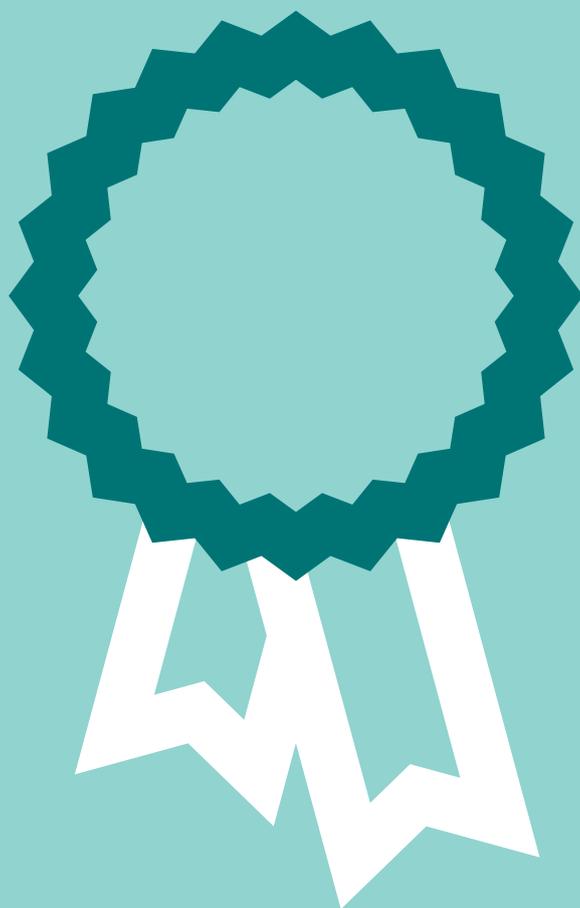
## Objectifs

- > 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 pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

## Programme

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

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** — Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

## Axe 9

### Accompagner la dynamique territoriale - Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

## AFC 9.13

### Public

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

### Organisé par

Ideage ou AFAR

### Durée

21 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh.

Deux programmes au choix des établissements.

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## 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 soin adaptée des troubles du comportement, à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

#### Programme Ideage

**Définir la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées. Cerner l'approche relationnelle à favoriser**

- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 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 soin de ces troubles.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psycho-comportementaux perturbateurs ou 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**

- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
- > Les ressources extérieures.
- > L'élaboration d'un plan d'action personnel/institutionnel.

#### 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, facilitant les réminiscences ou facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels.

## Axe 9

### Accompagner la dynamique territoriale - Améliorer ses pratiques professionnelles auprès des personnes âgées

# AFC 9.14

#### Public

Aides-soignants.

#### Organisé par

Consultation en cours

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 proposés. Refus qu'il s'agit de distinguer d'une opposition passagère occasionnée par un état interne, émotionnel/pathologique, donné.

#### 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 juridiques, éthiques et cliniques.
- > 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

Le programme vous sera communiqué à l'issue de la consultation.

## AFC 9.15

**Organisé par**  
Forma Santé

**Durée**  
14 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués  
ultérieurement

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les  
groupes du second  
semestre 2021

**Renseignements  
complémentaires**  
Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en juin 2021

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> 2017RHO0036

**Contact**  
> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh des  
Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

## Sexualité des personnes accueillies en institution

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

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

les deux parties sont-elles consentantes ? Comment s'en assurer ? Comment aider les familles à s'adapter au changement ? La sexualité est un besoin, l'intimité un droit, la vie affective en établissement une réalité qui ne 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.
- > La place de la vie affective et de la sexualité dans 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.

## AFC 9.16

**Public**  
Soignants.

**Organisé par**  
CHU Angers

**Durée**  
56 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée disponible jusqu'en octobre 2022

**Contact**  
Martin Abarnou  
martin.abarnou@univ-angers.fr

## Simulation personnes âgées et soins - Diplôme d'université

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 fragilisée 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, polypathologie, 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.
- > Les dispositifs d'accompagnement des personnes atteintes de troubles cognitifs.
- > Les troubles psycho-comportementaux.
- > La 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, de la gérontologie.

**Ateliers (Serious game et Escape game).**

## AFC 9.17

**Public**

Infirmiers,  
aides-soignants,  
accompagnants  
éducatifs et sociaux  
exerçant en EHPAD,  
MAS ou FAM.

**Organisé par**

Infipp

**Durée**

21 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués  
ultérieurement

**Renseignements  
complémentaires**

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2023  
2023

**Référence****LA FORMULE**

> 2019PAY2023

**Clôture des inscriptions**

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

**Contact**

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# Thérapie sensorielle - Favoriser une approche non médicamenteuse des troubles comportementaux des résidents en EHPAD, MAS et FAM

Le contexte actuel des EHPAD, MAS et FAM est en tension et met en lumière un manque de moyens matériels et humains, régulièrement dénoncés par les soignants et une baisse de la qualité des soins, selon les familles des résidents.

Les soignants exerçant en EHPAD, MAS et FAM sont confrontés à des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, de démences, de troubles psychiques, de troubles de la communication et du comportement, qui peuvent avoir une

répercussion sur le comportement et l'adaptation des personnes à leur environnement.

De ce fait, l'exercice des pratiques professionnelles actuelles amène les soignants à favoriser une approche non médicamenteuse de la prise en charge des résidents atteints de troubles du comportement, en proposant des thérapies non médicamenteuses, basées sur le développement des sens, afin de favoriser le bien être des malades.

**Objectifs**

- > Apprendre à concevoir des séances de stimulation sensorielle, adaptées à la population accueillie.
- > S'approprier les notions de détente et de stimulation sensorielle.
- > Adapter l'utilisation d'un espace de stimulation et de détente aux pathologies psychiatriques présentes (approche psychopathologique).
- > Maîtriser les paramètres de la communication non verbale.
- > Échanger sur les différentes pratiques professionnelles : éclairer le processus et la dynamique propres à la médiation sensorielle à partir des différents points de vue dans un échange pluridisciplinaire.

**Programme**

Découvrir la communication non-verbale par l'approche sensorielle.

**Repérer les pistes ouvertes par l'approche sensorielle - Atelier expérimentiel**

- > Développer un projet individuel : comment adapter l'accompagnement aux besoins d'une personne spécifique ?
- > Envisager la détente et la stimulation sensorielle comme une approche non-médicamenteuse des troubles de comportement.

**Expérimenter différents dispositifs de médiation sensorielle - Atelier pratique sensibilité, sensorialité avec un public spécifique: EHPAD / MAS / FAM**

- > Mieux connaître la démarche Snoezelen.
- > Comment intégrer l'approche sensorielle dans la collaboration avec les familles ?

**Expérimenter l'approche sensorielle - Atelier pratique**

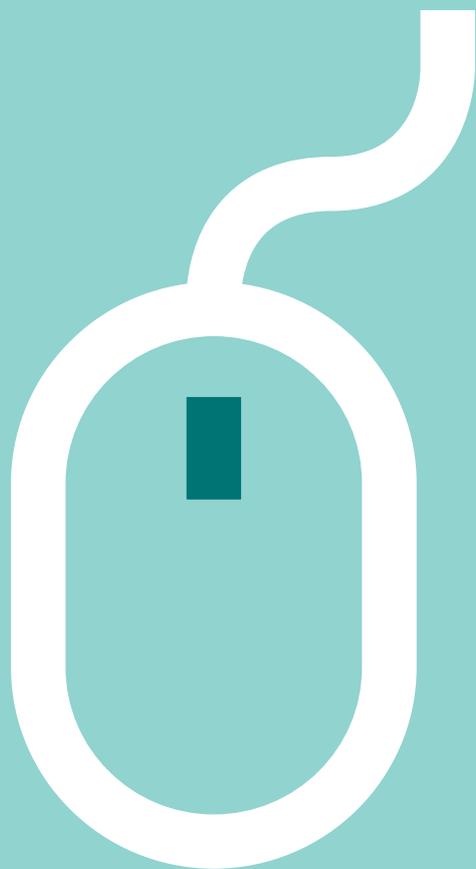
- > Considérer l'ensemble des implications de la stimulation sensorielle dans un contexte institutionnel spécifique.
- > S'inscrire dans une démarche de projet.

**Expérimenter différents dispositifs de médiation sensorielle - Atelier**

- > Apprendre à Observer les manifestations ou expressions corporelles.
- > Comment construire une séance ?

**Ateliers expérimentiels - mises en situation : mener une séance et accompagner.**

**Rendez-vous  
sur le site internet  
de l'Anfh pour organiser  
vos projets professionnels  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# 10.

**Accompagner  
la dynamique  
territoriale -  
● Formations  
à destination de  
groupes médecins/  
non médecins**



# AFC 10.1

# Accueillir un patient anglophone

### Public

Personnel ayant un contact régulier avec les patients utilisant la langue anglaise.

### Organisé par

POLE 3A

### Durée

7 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

### Référence

#### LA FORMULE

> 2019PAY00106

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire :  
Cette formation ne vous est pas ouverte.

Les interactions entre patients et professionnels de la santé de différentes cultures sont de plus en plus fréquentes et amènent les établissements hospitaliers à s'interroger sur les barrières linguistiques, auxquelles sont confrontés leurs personnels avec des patients

anglophones. La communication est un élément essentiel dans la prise en charge du patient, pour la qualité et l'accès aux soins, et nécessite une bonne compréhension mutuelle entre les soignants et les patients.

### Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- > connaître le vocabulaire courant d'accueil de patients ;
- > échanger et obtenir des informations en termes simples ;
- > formuler des phrases idiomatiques relatives à l'accueil ;
- > acquérir les bases orales et écrites de la communication anglophone.

### Programme

#### Connaître le vocabulaire spécifique courant d'accueil de patients anglophones

- > Les phrases usuelles dans les situations d'accueil.
- > Formules de politesse.
- > Formalités administratives.
- > Enregistrement de dossier.
- > Savoir diriger dans les services, dans l'hôpital.

#### Identifier le vocabulaire général adapté au milieu médical

- > Le vocabulaire basique spécifique aux métiers de la santé.
- > Les parties du corps.
- > Les douleurs.
- > Les problèmes rencontrés...
- > Les verbes d'action courants (faire, apporter, donner, prendre, parler, conduire...).
- > Écouter, rassurer.

#### Échanger et obtenir des informations en termes simples

- > Les chiffres, dates, heure, numéros de téléphone.
- > Les adresses email, état civil.
- > Les verbes être et avoir.
- > Les adjectifs possessifs (my, your, his, her...).
- > L'ordre des mots dans les phrases affirmatives, négatives, interrogatives.

#### Formuler des phrases idiomatiques relatives à l'accueil

- > Les 20 expressions idiomatiques anglaises à connaître.
- > Les expressions idiomatiques en milieu médical.

#### Acquérir les bases orales et écrites de la communication anglophone

- > Savoir discuter et accueillir un patient.
- > Rédiger un écrit simple sur la base du dossier d'inscription.
- > Validation des acquis.

## AFC 10.2

### Public

Médecins, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers.

### Organisé par

CNEH

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### 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.

## AFC 10.3 Construire un projet en équipe

**Public**

Médecins.

**Organisé par**

Grieps

**Durée**

14 heures

**Lieu & dates**

Seront communiqués ultérieurement

**Clôture des inscriptions**

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Renseignements complémentaires**

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en septembre 2022

**Référence****LA FORMULE**

- > Merci de consulter l'Anfh

**Contact**

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: s.allainguillaume@anfh.fr a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire: contacter la délégation régionale dont vous dépendez

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.

**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.

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.

**Le pilotage de la démarche projet**

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

# AFC 10.4

#### Public

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

#### Organisé par

CNEH

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en juin 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2017PAY0035

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# 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 organisation-

nelles, tant au niveau 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  
efficiente de son temps  
(dissocier l'urgent de l'important).
- > Identifier des outils d'aide  
à l'organisation.
- > Optimiser son reporting  
écrit.
- > Optimiser et organiser  
une communication efficiente  
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.

# AFC 10.5 Management médical

### Public

Personnel médical encadrant.

### Organisé par

IME Ouest

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juin 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> 2017PAY0035

### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh Pays de la Loire :  
Cette formation ne vous est pas ouverte

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 requiert 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'efficacéité, et 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, et aussi le renforcement des capacités, pour les médecins encadrants, à accompagner en pleine autonomie et responsabilité les équipes.

### Objectifs

- > Permettre aux managers de se positionner dans leur fonction.
- > Renforcer son mode de communication.
- > Identifier les outils utilisables afin de gérer et animer une équipe médicale.
- > Identifier les outils utilisables afin de renforcer les compétences de son équipe.

### Programme

- > Pratiquer la simulation et être mis en situation de manager une équipe.
- > Créer de la dynamique et de la cohésion de groupe.
- > Mesurer et mobiliser les motivations chez son collaborateur.
- > Animer des réunions.
- > Adapter sa communication devant des situations perçues comme difficiles.
- > Gérer des conflits.

## Axe 10

### Accompagner la dynamique territoriale - Formations à destination de groupes médecins/non médecins

# AFC 10.6 Média training

#### Public

Dirigeants  
d'établissements de  
santé et médico-sociaux.

#### Organisé par

EMS

#### Durée

14 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en juin 2022

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2017PAY0035

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

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 l'aisance  
comportementale.

#### Programme

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

# AFC 10.7

### 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

### Renseignements complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en juin 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> 2017PAY0035

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire :  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# Méthodologie de réponse à un appel à projet

Dans le contexte actuel sanitaire et médico-social marqué par l'objectif d'efficacité, 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 établisse-

ments ou de leurs services.

L'analyse systémique des enjeux du projet, l'identification des ressources, des opportunités et des limites et la bonne expression de la démarche projet proposée constituent des éléments-clés de réponse à l'appel à projet pour valoriser la candidature.

## Objectifs

- > Distinguer appel d'offres et appel à projet.
- > Maîtriser les normes réglementaires et le processus de réponse à un appel à projet.
- > Décrypter et 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'échec 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 MindMapping (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.

# AFC 10.8

### Public

Personnels médicaux.

### Organisé par

Antidote

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en juillet 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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 commu-

niquer 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 feed-back 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.

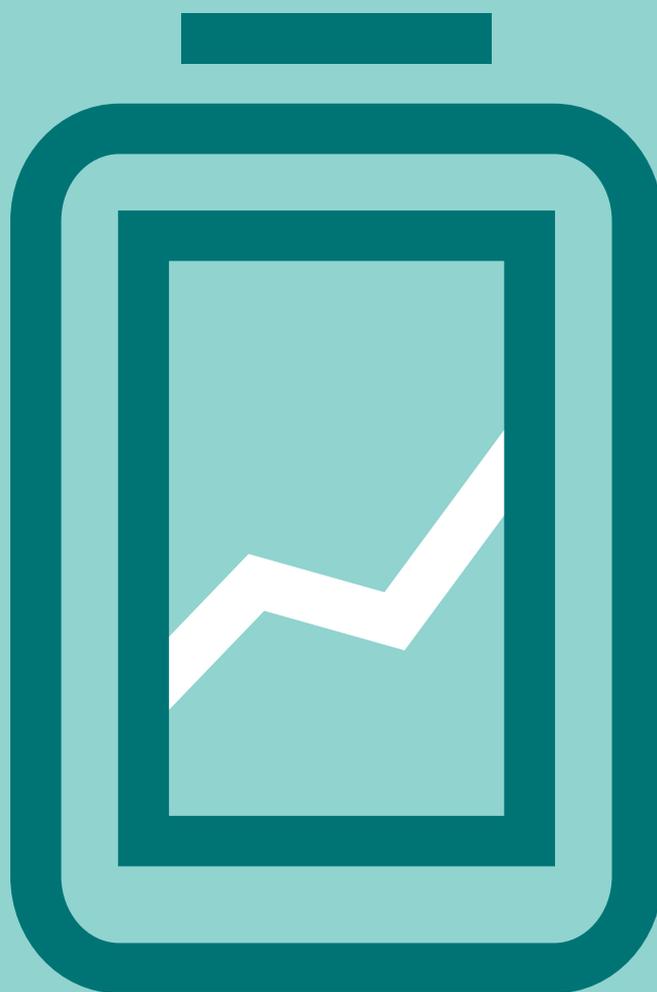
#### Mobilisation autour du projet de service

- > 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.

# L'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Ses missions: collecte,  
mutualisation & gestion de fonds –  
information & conseil – développement  
de la formation

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

11

● **Anticiper les transformations  
sociétales,  
scientifiques,  
techniques,  
numériques -  
Développement  
du numérique**

# AFC 11.1

### Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (accueil, facturation, recouvrement).

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
21 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2023

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> Merci de consulter l'Anfh Pour les établissements

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**  
> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Les incontournables de la chaîne accueil - facturation - recouvrement des soins

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

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

### Objectifs

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

### Programme

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

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

#### Appréhender l'activité d'admission

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

#### INTERSESSION

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

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

# AFC 11.2

### Public

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

### Organisé par

SPH Conseil

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués  
ultérieurement

### Renseignements

#### complémentaires

Action de formation  
coordonnée disponible  
jusqu'en décembre 2022

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020  
pour les groupes du  
premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour  
les groupes du second  
semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements  
adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements  
non adhérents à l'Anfh  
des Pays de la Loire:  
contacter la délégation  
régionale dont vous  
dépendez

# 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 « précoupe » 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.

### AFR 11.4

#### Public

Tout public SI concerné 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire:  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Système d'information - Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

Certification 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 RGDP... Les systèmes d'information et les technologies de l'information qui sont au cœur de l'amélioration de la prise

en charge du patient doivent répondre à des exigences et des normes de qualité et de sécurité.

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

#### Objectifs

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

#### Programme

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

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

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

- > Réponses aux exigences.

##### Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT

- > Élaboration d'un plan d'action.
- > 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 ?

### AFR 11.5

#### Public

Toute personne 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

**Renseignements complémentaires**  
Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

**Référence**  
**LA FORMULE**  
> Merci de consulter l'Anfh

**Clôture des inscriptions**  
> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

**Contact**  
> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Système d'information - 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 concerné et de ses spécificités. Ainsi faire converger les SIH du GHT revient à faire converger :

- > les processus métiers vers un socle commun de règles portées par le projet médical ;
  - > les fonctions offertes par le SI pour supporter les processus métiers ;
  - > la simplification des applications et le choix d'outils communs pour répondre à un même ensemble de besoins.
- L'objectif est de mieux comprendre les différentes facettes du projet de transformation que recouvre la convergence des SI de GHT et de maîtriser des méthodes et outils pour en faciliter la mise en œuvre.

#### Objectifs

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

#### Programme

##### Repérer les enjeux du changement dans le cadre des GHT

- > Maîtrise et pilotage des coûts et des projets.

##### Identifier les différentes parties prenantes

- > 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 groupement avec les Services RH

- > Anticiper et gérer les compétences nécessaires.

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

- > La dimension humaine des projets : maîtriser l'évolution du SI et les impacts sur les équipes.
- > Animer un projet.
- > La conduite du changement : l'anticiper et l'ajuster.
- > Le caractère stratégique de la conduite du changement.
- > La compréhension des acteurs et de leur comportement.

### AFR 11.6

#### 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

- > Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021
- > Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

- > Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr
- > Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Système d'information - Les évolutions des SI dans le cadre des GHT

Aujourd'hui les enjeux et les objectifs des GHT autour de la territorialisation de l'offre de soins, de l'amélioration de la prise en charge du patient, de la qualité et de la sécurité des soins, sont compris et partagés par tous. Mais qu'en est-il de la mise en œuvre opérationnelle des GHT et de ses impacts? Elle impose une restructuration en profondeur des organisations, de la gouvernance, des prises

en charge des pratiques, etc, qui exige l'adhésion des équipes. Fédérer les équipes autour de ce projet ambitieux commence par la connaissance et la compréhension globale des concepts-clés, du cadre juridique de référence et de ses impacts opérationnels sur tous les champs et tous les acteurs de l'hôpital en général et les DSI et leurs équipes en particulier.

#### Objectifs

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

#### Programme

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

- > Les acteurs, le calendrier de création et de mise en place (2016-2021).
- > Le moteur du GHT: le projet médical partagé.
- > Les 7 domaines de mutualisation obligatoires: attentes réglementaires et stratégies de mutualisations.
- > La gouvernance: instances, place de l'établissement support.

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

- > La fonction achat.
- > Le DIM de GHT.

##### Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT: enjeux territoriaux liés à l'organisation de l'offre

- > Enjeux du SDSI.
- > Enjeux de gouvernance du SI.
- > Enjeux de cohérence des outils SI au service de la pratique des équipes médicales.

- > Enjeux de l'urbanisation du SI.
- > Connaître les dispositifs institutionnels: suivi et pilotage de la convergence des SI des GHT par les ARS et la DGOS et accompagnement de la convergence des SI des GHT par l'ANAP et la FHF.

##### Identifier les outils officiels à disposition

- > Présentation des grandes lignes du « guide méthodologique ».
- > Présentation de l'outil ID-SI (outil d'inventaire et de décision pour le système d'information) et retours d'expériences.
- > Présentation des travaux du CESIGHT (Collège des experts Side GHT).

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

- > Élaboration du SDSI.
- > Méthodologie de priorisation des axes de travail et exemples.

### AFR 11.7

#### 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

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Système d'information - 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).

# AFR 11.8

### Public

Responsables sécurité des SI (RSSI).

### Organisé par

CNEH

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

### Référence

#### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# Système d'information et protection des données dans le cadre d'un GHT

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

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

## Objectifs

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

## Programme

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

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

### GHT ou groupements publics et privés

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

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

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

### Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI, processus et outils

- > Serveurs d'identités – Annuaires – SSO – Typologies d'urbanisation.
- > Identification – Habilitations – Autorisations – Authentications – Traces – SOC et SIEM – Services internes et/ou externes.
- > Décryptage du guide méthodologique du SI du groupement.
- > Impacts sur la SSI.
- > L'hébergement de données de santé à caractère personnel.
- > Les hébergeurs agréés de données de santé – Typologie et offres SSI.
- > Les obligations à venir concernant le MCO, le 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.

### AFR 11.9

#### Public

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

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
14 heures

**Lieu & dates**  
Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation régionale disponible jusqu'en juin 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> Merci de consulter l'Anfh

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Système d'information - 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

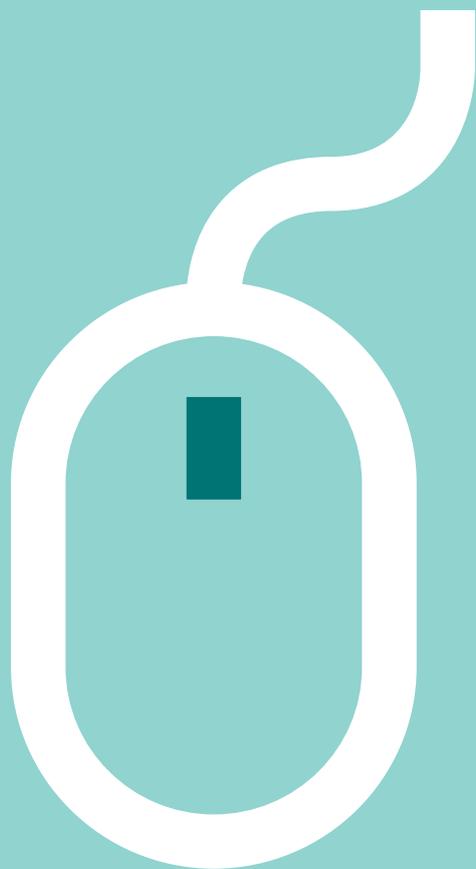
- > Activités.
- > Acteurs de la démarche, les rôles et responsabilités.

##### Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie.

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

- > Le plateau de jeu de l'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.

**Rendez-vous  
sur le site internet  
de l'Anfh pour organiser  
vos projets professionnels  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

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

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

**12.**

**Anticiper les  
transformations  
sociétales,  
scientifiques,  
techniques,  
numériques -  
Égalité et RSE**

### AFC 12.1

#### Public

Tout public.

#### Organisé par

IFSO

#### Durée

7 heures

#### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

#### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2021

#### Référence

##### LA FORMULE

> 2017PAY170

#### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

#### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anfh.fr  
a.lejay@anfh.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

## Droits et obligations des agents hospitaliers

Le GHT de la Sarthe a sollicité l'Anfh des 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 pris en compte dans cette demande de formation.

Il est essentiel dans ce contexte que les agents hospitaliers, futurs fonctionnaires, s'appro-

prient 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.

# AFC 12.2

### Public

Tout public.

### Organisé par

Antidote

### Durée

14 heures

### Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

### Renseignements complémentaires

Action de formation coordonnée disponible jusqu'en décembre 2021

### Référence

#### LA FORMULE

> 2017PAY170

### Clôture des inscriptions

> Le 16 novembre 2020 pour les groupes du premier semestre 2021  
> Le 16 avril 2021 pour les groupes du second semestre 2021

### Contact

> Pour les établissements adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
s.allainguillaume@anhf.fr  
a.lejay@anhf.fr  
> Pour les établissements non adhérents à l'Anfh des Pays de la Loire :  
contacter la délégation régionale dont vous dépendez

# 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.



## Bulletin d'inscription Actions de formations 2021

Pour toute demande d'inscription: complétez ce bulletin photocopiable  
et renvoyez-le à l'adresse ci-contre ou par mail.

Sonia Allainguillaume – s.allainguillaume@anfh.fr  
Alice Lejay – a.lejay@anfh.fr

Anfh Pays de la Loire  
1, boulevard Salvador Allende  
Les Salorges II CS 60532 44105 NANTES CEDEX 4

### Thème de formation et/ou module visé

REF Anfh: __	Formation:
	Module:

### Établissement:

Code établi: PAY ___	Nom et ville:
	Contact 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 (suivi du nom de jeune fille), prénom du participant (en lettres capitales)	Date de naissance	Grade / Métier	Adresse mail du participant
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 prévisibles (la liste pourra nous être transmise ultérieurement)	

Après la date limite d'inscription et avant le 31 décembre, 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 2 mois avant chaque formation.**

Date: __/__/20__	Signature et cachet de l'établissement
------------------	--





**Anfh**

–

**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris

–

01 44 75 68 00  
[communication@anh.fr](mailto:communication@anh.fr)  
[www.anh.fr](http://www.anh.fr)

