

2017

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES



GLOSSAIRE

PRINCIPAUX SIGLES RENCONTRÉS

- A** ACH : adjoint des cadres hospitaliers
AFC : action de formation coordonnée
AFN : action de formation nationale
AFR : action de formation régionale
AMA : assistant(e) médico-administrative
ANDPC : agence nationale du développement professionnel continu
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANFH : association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
APP : analyse des pratiques professionnelles
ARS : agence régionale de santé
ASH : agent des services hospitaliers
- B** BC : bilan de compétences
- C** CA : conseil d'administration
CAP : commission administrative paritaire
CFP : congé de formation professionnelle
CH : centre hospitalier
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHU : centre hospitalier universitaire
CQP : certificat de qualification professionnel
CME : commission médicale d'établissement
CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CTE : comité technique d'établissement
CTR : conférence thématique régionale
- D** DEAS : diplôme d'État d'aide-soignant
DGOS : Direction générale de l'offre de soins
DIF : droit individuel à la formation
DPC : développement professionnel continu
- E** EHPAD : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
ETP : éducation thérapeutique du patient
EP : études promotionnelles
EPP : évaluation des pratiques professionnelles
EPRD : état prévisionnel des recettes et des dépenses
- F** FAE : formation d'adaptation à l'emploi
FEHAP : Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif
FPH : Fonction publique hospitalière
FPTLV : formation professionnelle tout au long de la vie
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen
FOAD : formation ouverte et à distance accompagnée
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
- G** GHT : groupement hospitalier de territoire
GPMC : gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
- H** HAS : haute autorité de santé
- O** OGDPC : organisme gestionnaire du développement professionnel continu
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
- P** PH : praticien hospitalier
PUI : pharmacie à usage intérieur
- R** RFC : responsable formation continue
RH : ressources humaines
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
- T** TSH : technicien supérieur hospitalier
T2A : tarification à l'activité
- S** SROS : Schéma régional de l'organisation sanitaire
- V** VAE : validation des acquis de l'expérience

NOS VALEURS, PROXIMITÉ, SOLIDARITÉ, PARITARISME, AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Fidèle aux engagements affichés par ses Instances paritaires, l'ANFH Midi-Pyrénées affirme la poursuite de son implication auprès de l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la région.

La réforme territoriale est en cours. Les instances des deux délégations ANFH Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon œuvrent actuellement à définir les modalités de rapprochement dans un souci permanent de maintenir la proximité avec les adhérents et la qualité des prestations offertes. Dans ce cadre, il est d'ores et déjà prévu que les agents des deux territoires puissent accéder indistinctement à l'offre de formation régionale des deux délégations.

L'environnement sanitaire et médico social, mais également celui de la formation doivent faire face à l'engagement de réformes d'envergure. L'ANFH Midi-Pyrénées veille par son action à accompagner ses adhérents dans leur compréhension et leur mise en œuvre. La définition d'un Projet Stratégique National 2016-2019, et au niveau régional de sa déclinaison en Plan d'Actions Stratégique régional, a pour ambition de doter l'ANFH d'outils opérationnels lui permettant de relever ces défis aux côtés des établissements et de leurs agents.

Répondre au plus juste aux besoins de nos adhérents, œuvrer quotidiennement pour renforcer l'égalité d'accès à la formation, développer les compétences des agents et sécuriser les parcours métiers, tels sont les enjeux auxquels nous souhaitons également répondre cette année encore.

Centrée sur ces enjeux prioritaires, et en particulier le soutien des publics vulnérables, la politique d'animation régionale 2017 sera notamment marquée par la poursuite du projet "Handicap H300" à destination des établissements de moins de 400 agents pour les aider à définir une politique "handicap et incapacité professionnelle". En complément, à l'issue du projet "lutte contre l'illettrisme et développement des compétences clés", nous souhaitons maintenir un niveau élevé de formation pour les agents rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base.

En outre, deux nouveaux itinéraires de formation à destination respectivement des personnels administratifs et des agents des services hospitaliers ont été conçus pour accompagner la mutation des métiers correspondants.

Enfin, soucieuse de continuer à répondre aux attentes des personnels dans toute leur diversité d'exercice et de métiers, notre politique d'animation régionale propose des nouvelles formations à destination de toutes les catégories professionnelles, y compris celles qui bénéficient le moins de la formation professionnelle continue.

Olivier RASTOUIL
Président Régional

MICHEL DEDIEU
Vice-Président Régional

D'UN COUP D'ŒIL

SOMMAIRE

Déploiement du projet stratégique ANFH 2016-2019.....	p. 8
Modalités d'inscription aux actions de formation	p. 9
<hr/>	
AXE 01 - METTRE EN ŒUVRE LE DPC ET CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION	p. 12
CTR 2 Responsables Formation Continue : séminaire 2017	p. 13
CTR 3 Cycle de formations - ateliers responsables de formation continue	p. 14
AXE 02 - OPTIMISER LES DÉMARCHES GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS	p. 16
AFR 1 Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH.....	p. 17
AFC 1 Formations d'adaptation à l'emploi (adjoints des cadres hospitaliers / techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers / assistant(e)s médico-administratifs(ives)).....	p. 18
AFR 2 Se préparer à un retour en scolarité : (ré)apprendre à apprendre	p. 19
AXE 03 - FAVORISER L'ACCÈS À LA QUALIFICATION DES PUBLICS PRIORITAIRES OU VULNÉRABLES	p. 20
Focus projet inter régional handicap H300.....	p. 21
AFR 3-1 Formation des référents handicap - Établissements déjà engagés dans la définition d'une politique du handicap dans le cadre du projet H300.....	p. 22
AFR 3-2 Formation des référents handicap et définition d'une politique du handicap	p. 23
CTR 4 Journée des référents handicap 2017	p. 24
AFR 4 Le travail des seniors et la seconde partie de carrière	p. 25
AFR 5 Identifier et développer les compétences clés des agents.....	p. 26
CTR 5 Dispositif Compétences clés : Bilan de positionnement savoirs de base.....	p. 27
AFR 6 Dispositif Compétences clés : Modules de remise à niveau - savoirs de base en situation professionnelle	p. 28



AFR 7 Démarche qualité : notions de base
à destination des personnels de catégorie C p. 29

**AXE 04 - INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE** p. 30

AFR 8 La gestion des déchets en établissement de santé p. 31

AXE 05 - RENFORCER LE POSITIONNEMENT DU CADRE p. 32

CTR 6 Encadrement - Cycle de conférences 2017..... p. 33

AFR 9 Itinéraire de formation des personnels d'encadrement..... p. 34

AFR 10 Prendre en compte la souffrance au travail
dans l'évaluation des risques professionnels..... p. 36

AFR 11 Impact de l'architecture et de l'aménagement des locaux
sur l'organisation et les conditions de travail..... p. 37

**AXE 06-1 - RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS :
TOUS MÉTIERS** p. 38

AFR 12 Faire face aux situations d'agressivité
et de violence en établissement p. 39

AFR 13 Relations en équipe et postures professionnelles..... p. 40

AFR 14 Nouvelles technologies et confidentialité..... p. 41

**AXE 06-2 - RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS :
MÉTIERS TECHNIQUES ET OUVRIERS** p. 42

AFC 2 La maintenance des charges lourdes p. 43

AFR 15 La restauration en santé -
Module 1 : Les textures modifiées..... p. 44

AFR 15 La restauration en santé -
Module 2 : Les bases techniques de la pâtisserie revisitée "Snacking" .. p. 45

AFR 15 La restauration en santé -
Module 3 : "Finger Food" salé sucré..... p. 46

AFR 16 La maintenance préventive des bâtiments
des établissements publics..... p. 47

D'UN COUP D'ŒIL

SOMMAIRE

AXE 06-3 - RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS : MÉTIERS DE DIRECTION, ADMINISTRATIFS ET QUALITÉ p. 48

CTR 7 Séminaire des Directrices et Directeurs d'Établissements
Sanitaires, sociaux et Médico Sociaux 2017 p. 49

AFC 3 Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte
d'autonomie (PAERPA)..... p. 50

AFC 4 Cycle de perfectionnement à l'analyse financière p. 51

AFR 17 Optimiser son processus de facturation recouvrement..... p. 52

AFR 36 Mise à jour des connaissances des personnels des Ressources
Humaines p. 53

AFR 18 Itinéraire de formation des personnels administratifs..... p. 54

AXE 06-4 - RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS : MÉTIERS DU SOIN p. 56

CTR 8 Journée régionale soins - Être soignant et retrouver le sourire :
prévenir l'épuisement professionnel..... p. 57

AFR 19 La responsabilité soignante p. 58

AFR 20 Déclaration des événements indésirables graves (EIG),
des vigilances et signalement des infections nosocomiales p. 59

AFR 21 Nursing : à chacun sa toilette p. 60

AFR 22 Conduire une Évaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) .. p. 61

AFR 23 La sécurisation du circuit du médicament..... p. 62

AFC 5 Ethique et décision dans le soin..... p. 63

AFR 24 Travailler la nuit p. 64

AXE 06-5 - RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS : MÉTIERS DE LA GÉRIATRIE, DU HANDICAP, DE L'ENFANCE ET DES FAMILLES p. 66

AFC 6 Assistant(e) de Soins en Gériatrie..... p. 67

AFR 25 La prise en charge des troubles psychopathologiques
en institution..... p. 68

AFR 26 Le repas de la personne âgée : un moment de plaisir p. 69



AFR 27 Itinéraire de formation des Agents des Services Hospitaliers..... p. 70

AFR 28 Situation de soins et bienveillance
auprès des personnes âgées p. 71

AFC 7 La prise en charge des personnes
souffrant de la maladie d'Alzheimer..... p. 73

AFR 29 La relation avec les familles des Personnes Agées p. 74

AFR 30 La relation avec les familles dans le secteur
de l'enfance et de l'adolescence..... p. 75

AFR 31 La vie affective des personnes handicapées p. 76

**AXE 07 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE FORMATEUR INTERNE
ET DE TUTEUR**..... p. 78

CTR 9 Journée des animateurs MULTI + 2017 p. 79

AFR 32 Exercer le rôle de tuteur de stage..... p. 80

AFR 33 Formation des Tuteurs Emploi d'Avenir p. 81

AXE 08 - ACCOMPAGNER LES EMPLOIS D'AVENIR p. 82

Accompagnement des Emplois d'Avenir en Midi-Pyrénées p. 83

AFR 34 Démarche Portfolio..... p. 84

AFR 35 Préparation aux épreuves d'admission en formations
sanitaires et médico-sociales p. 85

AXE 09 - ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES..... p. 86

Les membres des instances ANFH p. 88

114 établissements confient la gestion
de leurs fonds de formation à l'ANFH p. 90

Chiffres clés 2015 ANFH Midi-Pyrénées p. 94

Une équipe à votre service..... p. 95

DÉPLOIEMENT DU PROJET STRATÉGIQUE

ANFH 2016-2019

L'ANFH S'EST DOTÉE D'UN NOUVEAU PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

Pour la période 2016-2019, les administrateurs de l'ANFH ont déterminé des priorités stratégiques au travers de trois axes déclinés en 13 ambitions :

Axe 1 : Se former, se réaliser

- Ambition n°1 : augmentation du nombre de formations certifiantes ou qualifiantes financées
- Ambition n°2 : augmentation du nombre de programmes de DPC pluridisciplinaires financés (médicaux / paramédicaux)
- Ambition n°3 : augmentation du taux de personnels engagés dans un programme de DPC
- Ambition n°4 : proposition par toutes les délégations d'un dispositif visant à promouvoir l'accès à la formation des filières non soignantes
- Ambition n°5 : proposition par toutes les délégations d'un dispositif en faveur de la maîtrise des savoirs de base

Axe 2 : Anticiper, soutenir

- Ambition n°6 : présentation et structuration d'une offre de services homogène sur l'ensemble du territoire (offres de base et associée)
- Ambition n°7 : mise en œuvre par toutes les délégations régionales d'un dispositif "d'étude métiers" (cartographie notamment)
- Ambition n°8 : augmentation du nombre de projets thématiques en partenariat avec les acteurs des secteurs santé, social et formation professionnelle
- Ambition n°9 : mise en œuvre de prestations mutualisées à l'échelle du nouveau découpage régional
- Ambition n°10 : adaptation des prestations aux structures de coopération

Axe 3 : Connecter partager

- Ambition n°11 : construction d'une offre permettant la promotion et l'accès aux modalités de formation innovantes
- Ambition n°12 : augmentation du nombre de services en ligne proposés aux établissements et aux agents
- Ambition n°13 : déploiement du logiciel Gesform Evolution

UNE DÉCLINAISON AU NIVEAU DE LA DÉLÉGATION ANFH MIDI-PYRÉNÉES

Les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont procédé à la déclinaison de ce projet stratégique en Plan d'Actions Stratégique Régional 2016-2019, composé de 53 actions prioritaires. Les membres des instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées, ont voulu, par ces actions, adapter l'offre de prestations et de services pour répondre tant aux besoins et demandes des établissements qu'à celles de leurs professionnels en tenant compte des spécificités de notre région et des défis de la formation de demain.

Vous pouvez retrouver le détail de ce plan sur les pages régionales de notre site internet à l'adresse suivante : <http://www.anfh.fr/midi-pyrenees/actualites-et-agenda-regional/l-anfh-midi-pyrenees-adopte-son-plan-d-action-strategique-regional-2016-2019>

UNE MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU DE LA NOUVELLE RÉGION ANFH MIDI-PYRÉNÉES-LANUEDOC-ROUSSILLON

Les établissements adhérents des deux délégations régionales ont accès dès 2017 à l'offre de formation régionale de chacun des deux "territoires". A cet effet le catalogue de la délégation Languedoc-Roussillon vous est mis à disposition.

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION

RAPPEL DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

AFR (action de formation régionale)
et **CTR** (conférence thématique régionale)

L'ensemble des frais (pédagogie, déplacement et hébergement) est pris en charge par l'ANFH sur **son budget régional**. En ce qui concerne les frais de déplacement, la prise en charge est effectuée sur la base des justificatifs de dépenses que doivent conserver les agents et les transmettre à leur demande. Aucun remboursement ne sera réalisé sans ces justificatifs.

AFN (action de formation nationale)

Le financement des frais pédagogiques est assuré par l'ANFH sur ses crédits nationaux. Les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires sont pris en charge sur les plans de formation des établissements concernés.

AFC (action de formation coordonnée)

L'ensemble des coûts (pédagogie, déplacement et hébergement) est pris en charge sur les plans de formation des établissements concernés. Les coûts pédagogiques sont imputés par l'ANFH au prorata du nombre d'agents participants, il est donc essentiel que les engagements d'inscription soient respectés pour éviter les surcoûts.

Nos actions sont organisées en fonction d'un nombre suffisant de participants.

COMMENT S'INSCRIRE ?

Complétez un bulletin d'inscription par formation (formulaire page 11) et envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées **pour réception avant la date limite**. Nous vous remercions de respecter le public ciblé par les formations et d'en tenir compte lors de vos inscriptions.

L'adresse mail des participants nous permet d'échanger avec eux, avant le début de la formation. Cette étape permet notamment aux

organismes d'évaluer les attentes, le niveau de connaissances et les besoins en développement des compétences des participants pour adapter leur intervention. Dans ce cadre des tests de positionnement vont être amenés à se généraliser progressivement.

Les groupes sont composés en fonction du nombre de candidatures réceptionnées sur la base des critères suivants :

- Conformité avec le public ciblé
- Attributions antérieures sur le même thème
- Antériorité de la demande
- Historique des annulations

COMMENT ÊTRE INFORMÉ DE L'INSCRIPTION DE SES AGENTS ?

Après la date limite d'inscription, la délégation régionale constitue les groupes et adresse à l'établissement, sous couvert de la direction, la notification d'inscription ou de refus **par mail au responsable formation continue**. La convocation de l'agent (ou des agents) est adressée directement au responsable formation continue de l'établissement **par l'organisme de formation**.

CAS PARTICULIER DES AGENTS EN EMPLOI D'AVENIR

Vous pouvez inscrire des bénéficiaires d'un contrat Emploi d'Avenir au sein de votre établissement aux actions régionales proposées dans ce catalogue. Toutefois, afin de favoriser la cohésion des groupes, **nous vous invitons à procéder à leur inscription en binôme avec un agent titulaire de l'établissement**. Les modalités de prise en charge sont identiques à celles des autres agents hospitaliers (Cf paragraphe "Rappel des conditions de prise en charge").

Les actions de l'axe 8 "Emplois d'Avenir" leur sont exclusivement réservées, *sauf mention contraire ultérieure*.

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION (SUITE)

CONDITIONS D'ANNULATION

Nous attirons votre attention sur le fait que l'ANFH engage les fonds mutualisés pour financer sa politique d'animation régionale. Il est donc essentiel que les inscriptions aux actions régionales soient honorées.

Face à la recrudescence des annulations de dernière minute et des absences constatées le jour des formations, les Instances régionales de l'ANFH ont souhaité que les modalités suivantes soient mises en place et rappelées aux établissements :

- changement de bénéficiaire : il vous est possible de modifier vos inscriptions en substituant un agent par un autre agent de même grade ou équivalent **sous réserve d'en informer la délégation régionale au préalable** ;
- désistement : il s'agit de l'annulation de l'inscription d'un agent inscrit, qui survient avant le premier jour de l'action. Dans ce cas, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant (de même grade ou équivalent). À défaut, la délégation régionale consulte la liste d'attente (si elle existe) et propose la place devenue disponible à un autre établissement ;
- absence lors de la formation : en cas d'absence d'un agent lors d'une action régionale (formation ou conférence), constatée par la délégation régionale, celle-ci alerte le responsable de formation. L'absence de l'agent doit être motivée par écrit à la délégation régionale. Dans ces deux derniers cas, si la place n'a pu être pourvue, **le coût individuel de l'action (coût total de la formation divisé par le nombre réel de participants) est susceptible d'être imputé sur le plan de formation de l'établissement sur décision des Instances régionales.** En complément, l'établissement est susceptible de perdre une priorité ultérieure d'accès à une autre formation régionale.

NOUVEAUTÉ 2017 : MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME TERRITORIALE

La réforme territoriale réunissant les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. A l'ANFH, cette réforme entraîne des conséquences essentiellement au niveau de la gouvernance politique des délégations régionales concernées. Nos instances régionales paritaires sont invitées à travailler sur les règles de gestion et pratiques de chacune des délégations, ceci dans une perspective d'harmonisation.

A ce stade, l'offre de formation régionale, proposée dans nos catalogues, reste territoriale. Toutefois, nous sommes d'ores et déjà en mesure d'ouvrir nos offres respectives. Dans ce cadre, **à compter du 1er janvier 2017, le catalogue "Programme Régional d'Activité" de la délégation régionale Languedoc-Roussillon est ouvert aux inscriptions des agents hospitaliers relevant du territoire de Midi-Pyrénées.** Ce catalogue vous sera donc transmis au format pdf pour que vous puissiez prendre connaissance des thématiques proposées.

Vous souhaitez inscrire un agent à une Action de Formation Régionale proposée par l'ANFH Languedoc Roussillon ?

Complétez le bulletin d'inscription habituel (formulaire ci-contre) en cochant la case "action de formation proposée par la délégation ANFH Languedoc-Roussillon" et envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées **pour réception avant la date limite.** Nous assurerons directement le relais avec la délégation Languedoc-Roussillon qui procédera aux inscriptions dans la limite des places disponibles.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

ANISSA BOUKHALFI

Conseillère formation

05 61 14 78 64

a.boukhalfi@anfh.fr

FATIMA SARAIVA

Conseillère formation

Tél. : 05 61 14 78 62

f.saraiva@anfh.fr

STANDARD

Tél. : 05 61 14 78 68

midipyrenees@anfh.fr

Fax. : 05 61 14 78 60



MIDI-PYRÉNÉES

FICHE D'INSCRIPTION ANIMATIONS RÉGIONALES 2017

Complétez un bulletin par thème de formation. Envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées par courrier ou par mail avant la date limite (a.boukhalfi@anhf.fr ou f.saraiva@anhf.fr)

INTITULÉ DE LA FORMATION

.....
.....

- Action de formation proposée par la délégation ANFH Languedoc-Roussillon

DATE(S) DE LA FORMATION

.....

ÉTABLISSEMENT (CODE MID)

.....

PERSONNE À CONTACTER DANS L'ÉTABLISSEMENT

.....

• Tél. :

• Mail :

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

2. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

3. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation (évaluation des attentes et des besoins par l'organisme, envoi de supports...).

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

AXE 01 METTRE EN ŒUVRE LE DPC ET CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION



RESPONSABLES FORMATION CONTINUE : SÉMINAIRE 2017

CTR 2

Ce séminaire annuel rassemble les professionnels de la formation continue des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux de la région Midi-Pyrénées.

Il permet de contribuer à la définition d'une culture commune et d'aborder les évolutions du métier de responsable formation continue.

Des évaluations des précédents séminaires, il ressort que chacun s'enrichit des échanges et partages d'expériences, que le réseau des RFC se renforce par des liens de proximité géographique ou par des orientations et objectifs de formation en commun.

Ce séminaire est également l'occasion de découvrir de nouveaux outils et de nouveaux dispositifs dans un cadre où la convivialité facilite les échanges.

OBJECTIFS

- **Créer une communauté de pratiques et renforcer le réseau** en favorisant le partage d'expériences, en mutualisant les compétences et en développant une culture partagée ;
- **Contribuer à faire évoluer la fonction de responsable formation et des pratiques** en facilitant l'articulation politique de formation et politique de ressources humaines ;
- **Renforcer le positionnement du RFC** avec les acteurs internes ;
- **Permettre aux personnels nouvellement nommés sur les fonctions de Responsable Formation de s'intégrer au réseau** et de définir leur positionnement professionnel.

PROGRAMME

De la proximité et des échanges avec les RFC, il ressort une certaine usure professionnelle apparemment liée à plusieurs facteurs : polyvalence accrue, multiplication et accélération des réformes, restriction des moyens, surcharge de travail...

Les professionnels en charge de la formation se sentent aujourd'hui souvent "débordés", parfois dépassés par la technicité de leurs fonctions. **Le séminaire 2017 sera l'occasion pour**

eux de chercher à redonner du sens à leur activité professionnelle en lien avec la formation mais également de se préserver et de prévenir leur propre épuisement professionnel.

Sur ces bases, le programme détaillé sera communiqué ultérieurement.

PUBLIC

Personnel en charge de la gestion de la formation au sein des établissements

ORGANISÉ PAR :

A définir

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU :

Lieu : à définir en résidentiel

Les 23 et 24 mars 2017

Date limite d'inscription : 3 février 2017

CYCLE DE FORMATIONS – ATELIERS RESPONSABLES DE FORMATION CONTINUE

CTR 3

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite un niveau de compétences de plus en plus pointu de la part des professionnels chargés de la mise en œuvre des plans de formation et de DPC.

L'ANFH Midi-Pyrénées propose chaque année des journées de "formations-ateliers" permettant aux professionnels de la formation continue des établissements de renforcer leurs connaissances en lien avec l'environnement de la formation. Ces ateliers sont notamment l'occasion d'échanger sur les pratiques, de mutualiser les acquis et de contribuer à la professionnalisation des nouveaux chargés de formation.

Depuis 2013, l'environnement de la formation professionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière est concerné par diverses réformes qui nécessitent un accompagnement plus marqué. L'ANFH Midi-Pyrénées propose donc cette année 4 journées de "formation-atelier" à destination des personnels chargés de la formation professionnelle continue.

OBJECTIFS ET PROGRAMME

Atelier n°1 - intégrer la réforme du DPC dans la conception d'une politique pluriannuelle de développement des compétences

- Mieux appréhender la réforme du Développement Professionnel Continu
- Connaître les différentes étapes de conception d'une politique pluriannuelle de développement des compétences
- Identifier les acteurs à mobiliser dans sa mise en œuvre
- Définir un plan de communication pour mobiliser autour du DPC

Atelier n°2 : point sur les nouveaux formats pédagogiques – avantages et inconvénients dans la formation en santé

- Identifier les enjeux, les intérêts pédagogiques et les limites de la simulation en santé et de l'analyse de pratique
- Choisir à bon escient de recourir à ces techniques pédagogiques pour former les agents
- Connaître les critères qualité de la simulation et de l'analyse de pratiques
- Identifier les intérêts, limites et conditions de réussite des outils numériques dans la formation (FOAD et e-learning)

Atelier n°3 : Rédiger une charte de fonctionnement pour la gestion de la formation dans le cadre d'un GHT

- Connaître les points à aborder dans la charte pour faciliter la mise en commun d'actions de formation
- Identifier les acteurs à intégrer dans la réflexion
- Rédiger collectivement un modèle de charte

Atelier n°4 : Améliorer ses pratiques d'achats de formation

- Faire le point sur les évolutions de la réglementation et les bonnes pratiques d'achat de formation
- Identifier les modalités de l'achat mutualisé de formation
- Analyser ses pratiques d'achat de formation et identifier des pistes d'amélioration (rédaction des documents de consultation, collaboration avec les acheteurs et les encadrants, utilisation des outils disponibles, ...)

PUBLIC

DRH, chargés et responsables de formation, cadres de proximité contribuant à l'animation du Plan de Formation

ORGANISÉ PAR :

Antidote Expertise

DURÉE :

1 jour chaque atelier

DATES & LIEU :

Toulouse

Atelier n°1 :
24 février 2017

Date limite d'inscription :
23 décembre 2016

Atelier n°2 :
28 avril 2017

Date limite d'inscription : 24 février 2017

Atelier n°3 :
2 juin 2017

Date limite d'inscription : 7 avril 2017

Atelier n°4 :
10 novembre 2017

Date limite d'inscription : 8 septembre 2017

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



AXE 02

OPTIMISER LES DÉMARCHES GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS

PÉRENNISER SA DÉMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNÉES AU PROFIT DE SA POLITIQUE RH

AFR 1

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

- d'élaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un "référentiel des métiers", menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de services, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

Il s'agit d'envisager la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers de l'environnement de l'établissement.

La formation permettra ainsi :

- d'articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC ;
- de mettre en place des tableaux de bords adaptés ;
- d'analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme ;
- de mobiliser les différents acteurs ;
- de développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement.

PROGRAMME

Jour 1 :

- partager les écueils liés à la démarche GPMC ;
- faire vivre sa cartographie des métiers dans une logique prospective ;
- intégrer la GPMC dans le processus RH de façon pérenne.

Jour 2 :

- exploiter les données RH qualitatives ;
- placer la GPMC au cœur des projets stratégiques de l'établissement ;
- piloter la démarche GPMC dans le temps : tableaux de bord.

PUBLIC

Chefs de projet, équipes-projets GPMC, DRH, responsables, membres des équipes RH

ORGANISÉ PAR :

Magellis Consultants

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 25 et 26 septembre 2017

Date limite d'inscription :

15 juillet 2017

FORMATIONS D'ADAPTATION A L'EMPLOI (adjoints des cadres hospitaliers / techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers / assistant(e)s médico-administratifs(ives))

AFC 1

La Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE) constitue une obligation réglementaire préalable à la titularisation des agents stagiaires sur les grades concernés. Ainsi elle doit être achevée à l'issue de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe dans le corps.

Les textes en vigueur sont les suivants :

- Arrêté du 21 août 2013 fixant l'organisation et le contenu de la FAE des membres du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers ;
- Arrêté du 4 juin 2013 relatif à la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des assistants médico-administratifs de la fonction publique hospitalière ;
- Arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjoints des cadres hospitaliers.

Chacun de ces textes fixe le contenu détaillé des modules à suivre dans ce cadre pour chacun des 3 grades concernés.

Ces formations sont organisées au sein des établissements employeurs des participants.

FAE AMA

PUBLIC

Tout agent qui doit être promu au grade d'adjoint des cadres hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

IRFOCOP

DURÉE :

154 heures en 5 modules (22 jours)

DATES :

Du 21 au 24 février 2017
Du 13 au 17 mars 2017
Du 19 au 21 avril 2017
Du 15 au 19 mai 2017
Du 19 au 23 juin 2017

Date limite d'inscription :
21 décembre 2016

FAE TSH

PUBLIC

Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

189 heures en 3 modules (27 jours)

DATES :

Du 7 au 9 février 2017
Le 28 février 2017
Les 1^{er} et 2 mars 2017
Du 27 au 30 mars 2017
Du 18 au 21 avril 2017
Du 9 au 12 mai 2017
Du 29 mai au 1^{er} juin 2017
Du 12 au 16 juin 2017

Date limite d'inscription :
9 décembre 2016

FAE ACH

PUBLIC

Tout agent qui doit être promu au grade d'assistant(e) médico-administratif(ive) (branche secrétaire médicale)

ORGANISÉ PAR :

EMS

DURÉE :

105 heures en 2 modules (15 jours)

DATES :

Du 7 au 8 mars 2017
Du 27 au 28 mars 2017
Du 25 au 27 avril 2017
Du 15 au 17 mai 2017
Du 8 au 9 juin 2017
Du 28 au 30 juin 2017

Date limite d'inscription :
7 janvier 2017

SE PRÉPARER À UN RETOUR EN SCOLARITÉ : (RÉ)APPRENDRE À APPRENDRE

AFR 2



La formation continue permet à des professionnels ayant parfois quitté le système scolaire depuis plusieurs années d'envisager un retour en scolarité en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification. Les activités professionnelles amènent les agents à solliciter leurs ressources dans un cadre bien différent de celui des écoles et universités. Il est donc essentiel pour les agents qui envisagent un retour en scolarité de se mettre dans les meilleures conditions d'apprentissage pour mettre toutes les chances de réussite de leur côté.

Au préalable, les participants devront participer à un bilan de positionnement permettant d'évaluer leurs besoins individuels.

OBJECTIFS

Cette formation a pour ambition d'aider les professionnels à se (re)mettre en condition d'apprentissage favorable en s'appuyant notamment sur des méthodes et techniques leur permettant de développer leurs capacités de mémorisation et de concentration.

PROGRAMME

- Le fonctionnement de la mémoire ;
- Les différents procédés de mémorisation et choisir la méthode la plus adaptée ;
- Se mettre en situation d'apprentissage, notamment adapter son environnement personnel ;
- Structurer son travail personnel et organiser son temps ;
- Les techniques scolaires traditionnelles : prendre des notes, lecture rapide, rédiger des fiches et effectuer des recherches documentaires ;
- Les conditions favorables pour être à l'aise dans un groupe d'apprentissage et gérer le stress associé et ses émotions.

La formation sera ponctuée de nombreux exercices d'entraînement reproductibles dans un cadre autonome.

La composition des deux groupes sera arrêtée de manière homogène en fonction du niveau initial des participants évalué à l'occasion d'un bilan de positionnement (CTR 5 page 27) qui se déroulera entre le 2 et le 5 mai 2017 dans les locaux d'AMS Grand Sud à Toulouse.

PUBLIC

Tout personnel envisageant un retour en scolarité ou ayant réussi un concours et s'appêtant à rentrer en scolarité

ORGANISÉ PAR :

AMS Grand Sud

DURÉE :

1 jour bilan de positionnement
+ 2 jours de formation

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe niveau 1 :
Les 29 et 30 mai 2017

Groupe niveau 2 :
Les 31 mai et 1er juin 2017

Date limite d'inscription :
3 mars 2017

AXE 03

FAVORISER L'ACCÈS À LA QUALIFICATION DES PUBLICS PRIORITAIRES OU VULNÉRABLES

FOCUS PROJET INTER REGIONAL HANDICAP H300

L'ANFH Midi-Pyrénées s'est engagée depuis plusieurs années dans des actions contribuant à la professionnalisation des établissements sur la question du handicap. Forte de l'expérience menée par plusieurs délégations ANFH sur cette thématique, un projet inter régional a été conçu par les délégations ANFH Auvergne, Corse, Languedoc Roussillon, Midi-Pyrénées et PACA.

Ce projet, cofinancé par le siège de l'ANFH et le FIPH FP, a pour ambition **d'accompagner les petites structures de moins de 400 agents dans la définition d'une politique du handicap** permettant de :

- Changer les représentations sur cette question
- Intégrer les personnels handicapés
- Accompagner dans le maintien dans l'emploi des agents

Dans ce cadre, il prévoit **plusieurs niveaux d'actions** :

- **Communication** : mise à disposition d'outils et supports de communication
- **Définition d'une politique interne du handicap** : une prestation conseil de 2 jours par établissement réalisée en intra-muros :
 - Une demi-journée de diagnostic de la situation au sein de l'établissement

- Deux demi-journées d'accompagnement du comité de pilotage à la rédaction d'un plan d'actions
- Une demi-journée de regroupement d'établissements sur un territoire donné pour croiser les réflexions : il s'agit d'impulser une dynamique territoriale favorisant la structuration de réseaux locaux.

- **Formation des acteurs internes** : une formation des référents handicap de deux jours

L'INTÉGRALITÉ DE CES ACTIONS EST PRISE EN CHARGE PAR L'ANFH.

Le déploiement de ce projet se poursuit jusqu'à fin 2017. Si vous souhaitez davantage d'informations et le cas échéant vous engager dans ce projet en 2017, nous vous invitons à prendre contact avec **Aurélie BIRON, Chargée de Projet H300** (a.biron@anf.fr -Tel : 07 62 72 62 78 / Fax : 04 91 83 05 19).

NB : ce projet bénéficie du soutien financier du FIPH FP et du siège de l'ANFH.



FORMATION DES RÉFÉRENTS HANDICAP - ÉTABLISSEMENTS DÉJÀ ENGAGÉS DANS LA DÉFINITION D'UNE POLITIQUE DU HANDICAP DANS LE CADRE DU PROJET H300

AFR 3-1

La prise en compte du handicap au travail pour les établissements publics de santé représente un défi quotidien pour les acteurs RH, les services de médecine du travail et l'encadrement : obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap, obligation d'aménagement de poste et de reclassement, qualité de l'intégration des travailleurs handicapés... Ce constat est d'autant plus vrai pour les établissements de petite taille dans un contexte où ils ne disposent pas d'un interlocuteur spécifiquement dédié et donc spécialiste de ces questions. A cela s'ajoute la difficulté de la faible diversité des métiers et donc des possibilités de mobilité, de reclassement ou de reconversion en interne.

Les acteurs RH chargés de ces questions nécessitent une formation leur permettant non seulement de connaître le contexte de leur intervention, d'appréhender les diversités des situations de handicap, de se positionner en fonction des problématiques rencontrées mais également de disposer d'outils concrets leur permettant d'exercer leurs missions.

OBJECTIFS

- Appréhender la notion de handicap
- Savoir ce que dit la loi
- Contribuer au déploiement d'une politique du handicap au sein de son établissement
- Maîtriser l'obligation d'emploi et les outils pour y répondre
- Appréhender les enjeux et les dispositifs de soutien au maintien dans l'emploi
- Favoriser l'intégration des travailleurs handicapés

PROGRAMME

Jour 1

- La définition du handicap et la loi de 2005 en faveur des personnes en situation de handicap ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas des agents en restriction d'aptitude et le taux d'emploi ;
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, intérêts et modalités d'accès ;
- Les différents types de handicap ;
- Les aides du FIPH FP et les modalités d'accès et de sollicitation ;
- Les autres partenaires externes et les modalités de mobilisation.

Jour 2

- Les enjeux et dispositifs du maintien dans l'emploi
- La contribution du référent handicap à la mise en œuvre de la politique handicap de son établissement ;
- L'état psychologique des personnes en situation de handicap ;
- L'action sur l'absentéisme pour raisons de santé ;
- Le reclassement statutaire et les outils pour accompagner une reconversion professionnelle ;
- Le recrutement de travailleurs handicapés ;
- L'intégration des travailleurs handicapés dans le collectif de travail.

PUBLIC

Personnels en charge de la question du handicap au sein des établissements bénéficiant de la prestation de conseil dans le cadre du projet H300

ORGANISÉ PAR :

ENEIS Conseil

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 19 et 20 janvier 2017

Date limite d'inscription :

25 novembre 2016

FORMATION DES RÉFÉRENTS HANDICAP ET DÉFINITION D'UNE POLITIQUE DU HANDICAP

AFR 3-2

La prise en compte du handicap au travail pour les établissements publics de santé représente un défi quotidien pour les acteurs RH, les services de médecine du travail et l'encadrement : obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap, obligation d'aménagement de poste et de reclassement, qualité de l'intégration des travailleurs handicapés... Ce constat est d'autant plus vrai pour les établissements de petite taille dans un contexte où ils ne disposent pas d'un interlocuteur spécifiquement dédié et donc spécialiste de ces questions. A cela s'ajoute la difficulté de la faible diversité des métiers et donc des possibilités de mobilité, de reclassement ou de reconversion en interne.

Les acteurs RH chargés de ces questions nécessitent une formation leur permettant de mieux maîtriser l'ensemble des problématiques rencontrées mais également d'esquisser une politique du handicap pour leur établissement.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre légal d'emploi des personnes handicapées
- Appréhender les pratiques de gestion du handicap dans la Fonction Publique Hospitalière
- Contribuer au maintien dans l'emploi et au reclassement : les outils spécifiques
- Esquisser une politique du handicap au sein de son établissement et le plan d'actions associé

PROGRAMME

Jour 1

- Les définitions, concepts et les représentations autour de la question du handicap ;
- Les différents types de déficiences
- Le cadre législatif et réglementaire (la loi de 2005, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés...)
- L'analyse et la compréhension d'une situation de handicap en lien avec les principales déficiences (difficultés rencontrées, besoins de compensation, comportements recommandés et modes de communication...)
- La définition d'une Politique Handicap (contexte, enjeux et contenu en termes d'actions) et les étapes de sa mise en place
- Le rôle du référent handicap (posture, missions, enjeux...)
- La mise en œuvre des actions : mobilisation des acteurs et partenaires, phasage et conduite du projet, indicateurs de résultats et suivi
- La mutualisation des actions sur un territoire

Jour 2

- L'information, la sensibilisation et la formation des acteurs ;
- Le recensement des agents en situation de handicap et leur accompagnement ;
- Le recrutement de personnes en situation de handicap et la démarche d'intégration ;
- La qualité de vie au travail, la vie d'équipe et les conseils auprès de l'encadrement ;
- Le maintien dans l'emploi et le reclassement (cadre légal, acteurs, étapes et solutions) ;
- La sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté ;
- Les dispositifs et aides financières mobilisables ;
- Définir le plan d'actions de son établissement ;
- Focus thématiques : le maintien dans l'emploi, l'accessibilité, les enjeux de la prévention du handicap et de la nécessité d'anticiper (notions, acteurs, cadre réglementaire), l'apprentissage et l'accueil de stagiaires (connaître les dispositifs, les acteurs ressources).

PUBLIC

Référents handicap au sein des établissements ne bénéficiant pas de la prestation conseil H300

ORGANISÉ PAR :

JLO Conseil

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Les 2 et 3 mars 2017

Date limite d'inscription :
6 janvier 2017

➤ JOURNÉE DES RÉFÉRENTS HANDICAP 2017

CTR 4

Avec près de 10 millions de Français concernés, le handicap représente un véritable enjeu de société.

Le handicap n'est pas toujours visible et pourtant, l'invisible aussi est source d'exclusion professionnelle. Le maintien dans l'emploi et l'intégration des travailleurs handicapés est une des préoccupations grandissantes de ces dernières années. Il s'agit d'une problématique majeure pour la Fonction Publique Hospitalière et également pour les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées.

Dans ce cadre, un regroupement annuel des référents handicap des établissements dont les personnes relèvent de la FPH est proposé. Cette action est déployée en lien avec le "Handi Pacte Fonction Publique" de la région Midi-Pyrénées et le déploiement du projet "Handicap 300".

OBJECTIFS

- Echanger sur les pratiques d'accompagnement des personnels en situation de handicap mises en oeuvre au sein des établissements ;
- Mutualiser les expériences en matière d'accompagnement dans le reclassement et la reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents menacés d'inaptitude ;
- Favoriser la connaissance des possibilités de formation et des financements correspondants ;
- Intégrer une véritable politique du handicap dans les pratiques de management des ressources humaines ;
- Améliorer la connaissance du rôle des acteurs oeuvrant dans le secteur du handicap.

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

PUBLIC

Référents handicap des établissements, personnels des services RH, membres des IRP

ORGANISÉ PAR :

BGE CRP CONSULTING

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Toulouse, salle à définir

Le 21 septembre 2017

Date limite d'inscription :

15 juillet 2017

LE TRAVAIL DES SENIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

AFR 4

L'allongement de la durée du travail, l'augmentation de l'âge de départ en retraite, le vieillissement de la population active, l'usure professionnelle, autant d'éléments qui impactent la gestion prévisionnelle des carrières et qui interrogent en particulier sur la seconde partie de carrière des agents, sur sa gestion et son anticipation.

Comment se réorienter en milieu de carrière ? Qu'en est-il des seniors ? Comment peuvent-ils transmettre leurs savoirs et expériences aux nouvelles générations ?

OBJECTIFS

- Accompagner l'agent dans son parcours professionnel et plus particulièrement dans sa seconde partie de carrière ;
- Situer le rôle du cadre de proximité dans la gestion de carrières ;
- Identifier les acteurs ressources et dispositifs adaptés en interne et en externe ;
- Sensibiliser l'agent à la notion de parcours professionnel ;
- Savoir repérer les situations d'usure professionnelle ;
- Collaborer à l'anticipation du maintien des compétences dans les services ;
- Argumenter des propositions d'actions de valorisation du travail des seniors.

PROGRAMME

MODULE 1 (2 jours) : Réaliser un diagnostic de situation et identifier les premières actions pour accompagner les seniors dans la seconde partie de leur carrière

Test de positionnement des participants ("Passeport professionnel")

Diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière.

Diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations

Repérage des situations d'usure professionnelle

En regard des diagnostics réalisés, identification des actions, des solutions pour : valoriser le travail des seniors, collaborer à l'anticipation du maintien des compétences, accompagner autant que possible les projets professionnels individuels

MODULE 2 (1 jour) : Renforcer les actions d'amélioration de ses compétences et des modes opératoires pour accompagner la seconde partie de carrière et le transfert des savoir-faire expérimentiels

Présentation et analyse réflexive des actions mises en place suite au module 1

Apports complémentaires pour valoriser le travail des seniors et prévenir les situations d'usure professionnelle

Formalisation d'un processus "type" ou incluant certains invariants, à partir des plans d'actions individuels

PUBLIC

Tout personnel d'encadrement, personnels des RH, membres des IRP

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Du 1^{er} au 3 mars 2017

Date limite d'inscription :
6 janvier 2017

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS DES AGENTS

L'ANFH Midi-Pyrénées s'est engagée depuis plusieurs années dans des dispositifs de formation en faveur de la maîtrise des savoirs de base par les agents hospitaliers.

Il est essentiel pour l'encadrement de proximité mais également pour tout acteur impliqué dans cette dynamique, d'être en mesure de repérer efficacement et d'accompagner les agents en déficit de maîtrise des savoirs de base dans un parcours individualisé de remise à niveau.

AFR 5



OBJECTIFS

- Connaître le contexte et les enjeux d'une démarche compétences clés ;
- Comprendre le rôle des différents acteurs dans le processus de repérage ;
- Inscrire la démarche de repérage dans un cadre stratégique ;
- S'approprier les outils de repérage et savoir les mettre en oeuvre ;
- Appréhender la posture permettant l'expression des agents et de leurs besoins ;
- Savoir construire un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent ;
- Partager des retours d'expérience et adapter sa pratique.

PROGRAMME

Jour 1 et Jour 2

- Le contexte de la démarche compétences clés, les notions de base et les enjeux correspondants ;
- Historique et contexte réglementaire ;
- Le lien avec les autres démarches RH institutionnelles (GPMC, RPS...) ;
- Le rôle des différents acteurs dans le processus de repérage et d'évaluation des compétences clés ;
- Le cadre stratégique de la démarche de repérage (projet d'établissement, de service...) ;
- Les outils de la démarche d'évaluation des compétences clés et leur mise en oeuvre ;
- La posture facilitant l'expression des agents ;
- La construction du plan d'accompagnement des agents et leur suivi.

Inter session : mise en pratique de la démarche

Jour 3

- Retour d'expériences sur la mise en oeuvre de la démarche
- Exposés des établissements
- Evaluation des outils
- Pistes d'amélioration pour le dispositif et la professionnalisation des acteurs

PUBLIC

Cadres de proximité et toute autre personne ressource intéressée par la question des compétences clés en situation professionnelle

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 27 et 28 février 2017

Le 28 avril 2017

Date limite d'inscription :

23 décembre 2016

Groupe 2 :

Les 11 et 12 septembre 2017

Le 6 novembre 2017

Date limite d'inscription :

13 juillet 2017

DISPOSITIF COMPÉTENCES CLÉS : BILAN DE POSITIONNEMENT SAVOIRS DE BASE

CTR 5

Certaines personnes en situation d'emploi ne maîtrisent pas suffisamment le socle de compétences générales nécessaire à la sécurisation de leur exercice et de leur parcours professionnels. Ce constat est corroboré par les résultats de l'étude menée par l'ANFH PACA portant sur les premiers niveaux de qualification faisant apparaître que 35% des agents concernés par cette enquête auraient des besoins exprimés, constatés ou supposés en savoirs de base.

La maîtrise de ces savoirs est indispensable pour répondre aux exigences liées aux évolutions des emplois et des établissements. Les agents doivent être en mesure de s'adapter au changement, de comprendre leur environnement professionnel et de communiquer à l'oral et à l'écrit. Il est nécessaire de contribuer à les rendre plus autonomes sur leur poste de travail par la maîtrise des savoirs à mobiliser dans leur cadre professionnel.

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné.

OBJECTIFS

- Repérer le profil et les attentes de l'agent en lien avec son projet professionnel ;
- Apprécier les acquis des agents portant sur les domaines de compétences suivants : lecture, écriture, calculs simples, utilisation de l'outil informatique ;
- Définir le parcours de formation aux savoirs de base dont l'agent a besoin.

PROGRAMME

- Réalisation d'un entretien individuel permettant de mieux appréhender le projet et les motivations individuelles de l'agent ;
- Séquences d'évaluation formatives portant sur les champs suivants : communication en français, utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques de communication numériques (informatique).

PUBLIC



Tout agent rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base et souhaitant s'engager dans un parcours de remise à niveau

ORGANISÉ PAR :

AMS Grand Sud

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Toulouse, locaux AMS

Groupe 1 :

Le 23 février 2017

*Date limite d'inscription :
23 décembre 2016*

Groupe 2 :

Le 4 mai 2017

*Date limite d'inscription :
3 mars 2017*

Groupe 3 :

Le 28 septembre 2017

*Date limite d'inscription :
15 juillet 2017*

Groupe 4 :

Le 5 octobre 2017

*Date limite d'inscription :
13 juillet 2017*

DISPOSITIF COMPÉTENCES CLÉS : MODULES DE REMISE À NIVEAU - SAVOIRS DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

AFR 6

A l'issue du bilan de positionnement (CTR 5) obligatoirement réalisé en amont de cette action, une prescription de parcours individuel de remise à niveau en savoirs de base a été formulée par l'organisme.

Ces parcours de formation sont composés au maximum de trois modules abordés sous l'angle des activités professionnelles exercées par les participants invités à apporter leur fiche de poste :

- Module 1 : lire écrire, comprendre, s'exprimer ;
- Module 2 : réaliser des calculs simples ;
- Module 3 : utiliser l'outil informatique.

Les agents sont invités à suivre uniquement les modules de formation correspondant à leurs besoins individuels appréciés à l'occasion de ce bilan initial de positionnement. Ils ne sont donc pas forcément amenés à suivre la totalité des modules proposés.

OBJECTIFS

Permettre aux participants d'améliorer leur maîtrise des savoirs de base dans les 3 domaines de connaissances abordés.

PROGRAMME

Module 1 : Lire, écrire, comprendre, s'exprimer (35 heures)

- Lire : optimiser la méthode de lecture dans un cadre professionnel ;
- Comprendre : comprendre un message, son organisation et ses objectifs ;
- Écrire : connaître et maîtriser des outils simples pour améliorer son style rédactionnel ;
- S'exprimer : réussir à s'exprimer clairement en toutes circonstances.

Module 2 : Réaliser des calculs simples (21 heures)

- Comprendre et traduire mathématiquement un problème simple ;
- Utiliser les situations de proportionnalité ;
- Appliquer le produit en croix et les pourcentages.

Module 3 : Utiliser l'outil informatique (14 heures)

- Savoir allumer un ordinateur et naviguer entre les différents logiciels ;
- Utiliser internet comme outil de recherche d'information et de communication dans un cadre professionnel ;
- Utiliser les fonctionnalités de base d'une messagerie ;
- Communiquer par internet et messagerie.

PUBLIC

Personnes nécessitant une remise à niveau dans les savoirs de base et ayant réalisé un bilan de positionnement préalable (CTR 5)

ORGANISÉ PAR :

AFORMAC

DURÉE :

Module 1 : 5 jours
Module 2 : 3 jours
Module 3 : 2 jours

LIEU & DATES :

Toulouse (locaux AFORMAC)

PARCOURS 1

Module 1 :
Du 20 au 31 mars 2017

Modules 2 et 3 :
Du 24 au 28 avril 2017

PARCOURS 2

Module 1 :
Du 29 mai au 2 juin 2017

Modules 2 et 3 :
Du 26 au 30 juin 2017

PARCOURS 3

Module 1 :
Du 6 au 10 novembre 2017

Modules 2 et 3 :
Du 4 au 8 décembre 2017

PARCOURS 4

Module 1 :
Du 13 au 17 novembre 2017

Modules 2 et 3 :
Du 11 au 15 décembre 2017

➤ DÉMARCHE QUALITÉ : NOTIONS DE BASE À DESTINATION DES PERSONNELS DE CATÉGORIE C

AFR 7



Alors que les démarches "qualité" font désormais intégralement partie de la culture sanitaire et médico-sociale, il est parfois difficile pour des professionnels de terrain de comprendre les enjeux de ces démarches. En particulier, certains professionnels n'ont bénéficié d'aucun enseignement sur cette thématique dans le cadre de leur cursus scolaire ou de leur carrière professionnelle.

Appréhender l'intérêt des démarches "qualité" dans le domaine de la santé est aujourd'hui indispensable. Il s'agit pourtant parfois d'une culture qui peut manquer de simplicité compliquant significativement sa compréhension par le plus grand nombre, y compris les professionnels les moins diplômés.

PUBLIC



Tout personnel de catégorie C

OBJECTIFS



Cette formation a pour ambition de permettre aux participants d'appréhender, de comprendre le bien-fondé et de s'appropriier les concepts de base des démarches qualité en établissement sanitaire ou médico social afin d'être en mesure d'adapter leurs pratiques professionnelles et de s'y impliquer au quotidien. Il s'agit donc de disposer d'une vision pragmatique et simple de la démarche qualité.

ORGANISÉ PAR :

FOCUS QUALITÉ

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 30 et 31 janvier 2017

Date limite d'inscription :

2 décembre 2016

Groupe 2 :

Les 28 et 29 septembre 2017

Date limite d'inscription :

14 juillet 2017

PROGRAMME



- Les obligations des établissements sanitaires et médico-sociaux en matière de qualité et les enjeux associés ;
- Les concepts et principes de mise en œuvre des démarches qualité à l'hôpital ou en établissement médico-social ;
- Les outils permettant d'intégrer la démarche qualité et sécurité dans les pratiques quotidiennes de chacun des professionnels ;
- Les rôles et les missions des différents acteurs en matière de démarche qualité ;
- S'impliquer dans une démarche qualité.

AXE 04

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

LA GESTION DES DÉCHETS EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

AFR 8

Les établissements de santé et médico-sociaux représentent, à l'échelon national, un gisement très important de déchets. Ce gisement est particulièrement complexe en raison de la nature des déchets produits (solides, liquides, mixtes, gazeux), de leur très grande diversité et de la variabilité de la production liée à l'activité de soins.

Pour les établissements, compte tenu des paramètres précités, outre les enjeux majeurs de la mise en place d'une gestion efficace des déchets, sont aussi présents les enjeux réglementaires et les enjeux sécuritaires à la fois pour les personnes et pour l'environnement.

Le caractère très évolutif du domaine réglementaire mais aussi du domaine technique, en particulier celui relatif aux traitements applicables, nécessite une mise à jour régulière des connaissances du domaine afin que les choix les plus pertinents puissent être effectués au niveau de chaque établissement. Cette connaissance d'ensemble permet d'optimiser ses pratiques et de les évaluer, de développer des démarches de prévention et de s'interroger sur une vision plus globale de la gestion de la fonction "déchets" dans les établissements.

OBJECTIFS

- **Connaître** les fondamentaux de la gestion des déchets productibles par les établissements ;
- **Maîtriser** les différents modes de gestion des déchets ;
- **Connaître** les étapes de mise en place d'une nouvelle filière ;
- **Savoir** choisir les modalités de gestion les plus efficaces et les plus pertinentes en matière de sécurité des personnes et d'impact environnemental ;
- **Avoir une réflexion** sur le management de la fonction "déchets" dans son établissement.

PROGRAMME

Jour 1 : Les fondamentaux du déchet et la gestion des déchets non dangereux

- Les fondamentaux du déchet : généralités, obligations réglementaires, mesures de prévention ;
- La gestion des déchets non dangereux : inventaire, filières de gestion et de traitement ;
- Partage d'expériences entre les participants.

Jour 2 : La gestion des déchets dangereux

- Les principales grandes familles de déchets et leur gestion : DASRI et assimilés, déchets issus du médicament, déchets chimiques dangereux, déchets radioactifs, déchets à risque combiné ;
- Les déchets dangereux et la gestion des risques associés ;
- Partage d'expériences entre les participants ;
- Quizz d'évaluation de la formation.

PUBLIC

Ensemble des professionnels impliqués dans le processus déchets d'un établissement : responsables des services économiques, logistiques, qualité gestion des risques, développement durable. Cadres supérieurs, cadres de santé et professionnels impliqués dans l'ensemble des étapes de la gestion des déchets

ORGANISÉ PAR :

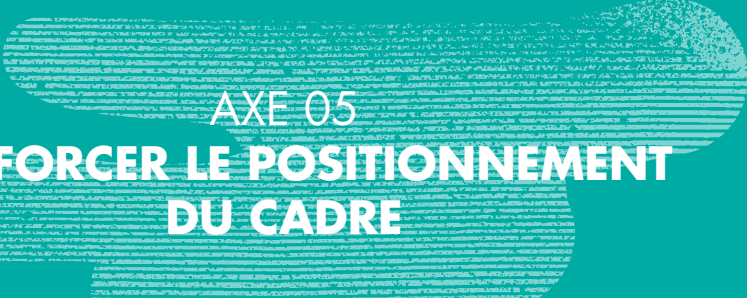
C2DS Formation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne
Les 27 et 28 février 2017
Date limite d'inscription :
23 décembre 2016



AXE 05

RENFORCER LE POSITIONNEMENT DU CADRE

Le cadre est un élément essentiel de la stratégie d'entreprise. Il définit les limites de l'activité et oriente les décisions. Renforcer le positionnement du cadre implique de clarifier les objectifs, de définir les rôles et responsabilités, et de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation. Cela nécessite une communication transparente et une implication de tous les acteurs de l'entreprise.

Il est important de réviser régulièrement le cadre pour s'adapter aux évolutions du marché et aux nouvelles opportunités. Cela implique de maintenir une communication ouverte et de favoriser l'innovation et la prise d'initiative. Le cadre doit être flexible et permettre à l'entreprise de réagir rapidement aux changements.

Enfin, il est essentiel de mesurer l'impact du cadre sur la performance de l'entreprise. Cela implique de définir des indicateurs clés de performance et de mettre en place des outils de suivi et d'évaluation. Le cadre doit être aligné avec la vision et la mission de l'entreprise et contribuer à sa réussite à long terme.

Le renforcement du positionnement du cadre est un processus continu qui nécessite une attention constante et une collaboration de tous les acteurs de l'entreprise. Cela implique de maintenir une communication ouverte et de favoriser l'innovation et la prise d'initiative. Le cadre doit être flexible et permettre à l'entreprise de réagir rapidement aux changements.

Enfin, il est essentiel de mesurer l'impact du cadre sur la performance de l'entreprise. Cela implique de définir des indicateurs clés de performance et de mettre en place des outils de suivi et d'évaluation. Le cadre doit être aligné avec la vision et la mission de l'entreprise et contribuer à sa réussite à long terme.

Le renforcement du positionnement du cadre est un processus continu qui nécessite une attention constante et une collaboration de tous les acteurs de l'entreprise. Cela implique de maintenir une communication ouverte et de favoriser l'innovation et la prise d'initiative.

ENCADREMENT - CYCLE DE CONFÉRENCES 2017

CTR 6

Dans l'environnement complexe des réformes en cours dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, les conférences "encadrement" sont des temps privilégiés de rencontre et de dialogue entre cadres de terrain autour d'une thématique d'actualité, qui interroge le positionnement au quotidien de l'encadrement de proximité. En 2017, trois nouvelles journées de conférence vous sont proposées.

OBJECTIFS

Permettre aux participants d'appréhender les mutations et évolutions des secteurs sanitaire, social et médico-social, et de resituer leur positionnement dans le cadre de ces évolutions.

Ces rencontres ont également pour objectif de favoriser les échanges autour des thèmes d'actualité.

PROGRAMME

Conférence n°1 : "La fin de vie : point sur la réglementation et ses évolutions"

Conférence n°2 : "La réforme du DPC : le rôle du cadre de proximité"

Conférence n°3 : "Le point sur les modalités de coopération"

Le programme complet de ces conférences vous sera adressé ultérieurement

PUBLIC

Tout personnel en position d'encadrement

ORGANISÉ PAR :

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE :

1 jour pour chaque conférence

LIEU & DATES :

Toulouse

Conférence n°1 :

Le 30 mars 2017

Date limite d'inscription : 3 février 2017

Conférence n°2 :

Le 1^{er} juin 2017

Date limite d'inscription : 7 avril 2017

Conférence n°3 :

Le 9 novembre 2017

Date limite d'inscription :

8 septembre 2017

PARCOURS MÉTIER EN 6 MODULES

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Depuis plusieurs années l'ANFH Midi-Pyrénées s'est engagée dans la formation des cadres de proximité, toutes filières professionnelles confondues, ceci afin de les accompagner dans la profonde mutation de leur métier.

Le contexte des réformes qui se succèdent accentue ce phénomène et l'exercice du métier de cadre nécessite aujourd'hui des compétences et des savoirs faire approfondis sur les aspects managériaux afin de les aider à mieux appréhender l'évolution de leur environnement professionnel mais également à mieux accompagner leurs équipes.

L'itinéraire de formation des personnels d'encadrement de l'ANFH Midi-Pyrénées constitue un parcours personnalisé : il permet à tout cadre de proximité de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Appréhender les mutations du secteur sanitaire, social et médico-social dans un environnement en constante évolution ;
- Trouver son positionnement dans sa fonction de cadre de proximité ;
- Développer ses compétences managériales dans une éthique professionnelle ;
- S'appuyer sur ce qui donne du sens.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Ce parcours de formation modulaire et à la carte est conçu pour répondre aux besoins spécifiques des personnels d'encadrement de tout secteur d'activité (techniques, soins, administratifs...). Les contenus de ce parcours, sous forme de renforcement et de consolidations aux problématiques rencontrées par les cadres hospitaliers porte sur trois axes principaux :

- Un axe managérial : le manager et son équipe
- Un axe organisationnel : organisation sanitaire et médico-sociale et positionnement professionnel
- Un axe relationnel : connaissance de soi et relations avec ses collaborateurs

MODALITÉS D'INSCRIPTION :

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE :

18 novembre 2016

LIEU :

Ramonville Saint Agne

LES 6 MODULES

MODULE 1 : LE RÔLE DU RESPONSABLE D'ÉQUIPE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ (3 JOURS)

- Définir le rôle du cadre de proximité au carrefour de la stratégie globale et des besoins individuels des personnels de la Fonction publique hospitalière ;
- Organiser et piloter une équipe dans une démarche de progrès continue, au service de la qualité de la prise en charge des patients ;
- Évoluer du rôle d'expert technique vers celui de manager ;
- Découvrir les théories du leadership : transactionnel, transformationnel, de résonance... afin de développer des comportements managériaux efficaces.

ORGANISME : NONAKA CONSEIL

CALENDRIER : Du 25 au 27 janvier 2017

MODULE 2 : LA CONDUITE DU CHANGEMENT (2 JOURS)

- Intégrer les différentes réformes impliquant un bouleversement global sur les organisations ;
- Développer des outils de mise en œuvre et d'accompagnement du changement ;
- Découvrir des outils de management d'accompagnement collectif et individuel des changements organisationnels ;
- Comprendre l'enjeu de la GPMC dans une vision prospective de l'évolution de la structure démographique et des modifications des compétences techniques ;
- Appréhender les risques psychosociaux liés au changement.

ORGANISME : NONAKA CONSEIL

CALENDRIER : Du 13 au 14 mars 2017

PUBLIC

Tous cadres de proximité soignants, administratifs, techniques, médico techniques et éducateurs



MODULE 3 : FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF (3 JOURS)

- Comprendre ce qu'est le travail collaboratif, ses enjeux et ses modes de fonctionnement ;
- Déterminer les outils technologiques et de communication, ainsi que les méthodes managériales favorisant la construction du travail collaboratif au sein d'une équipe de travail ;
- Appréhender et connaître les notions relatives au travail collaboratif ;
- Développer des relations de travail confiantes et utiliser la motivation comme moteur de la collaboration ;
- Gérer les conflits dans la collaboration ;
- Savoir aborder et intégrer la "Génération Y" ;
- Savoir articuler la communication interpersonnelle et la communication groupale.

ORGANISME : GRIEPS

CALENDRIER : Du 29 au 31 mars 2017

MODULE 4 : PRÉVENIR ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES (3 JOURS)

- Repérer pour anticiper une situation tendue ou conflictuelle ;
- Développer des techniques pour faire face à une personne ayant une attitude agressive ;
- Savoir gérer des conflits ouverts par la négociation et la médiation ;
- Maîtriser la gestion de l'après-conflit ;
- Se positionner en tant que cadre : les pouvoirs et les devoirs du manager.

ORGANISME : IRFOCOP

CALENDRIER : Du 18 au 20 septembre 2017

MODULE 5 : ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUER À LA GESTION DES RISQUES (3 JOURS)

- Appréhender les concepts, outils et méthodes dans le domaine de la qualité et le management des risques en établissement de santé et secteur médico-social relevant de la FPH ;
- Maîtriser et faire partager les enjeux qualité, certification et gestion des risques auprès de son équipe ;
- Valoriser les dispositifs d'évaluation dans une démarche de progrès ;
- Repérer les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres, situer son action dans le management au quotidien de et par la qualité.

ORGANISME : BGE CRP CONSULTING

CALENDRIER : Du 16 au 18 octobre 2017

MODULE 6 : PERFECTIONNER SES MODES DE RECRUTEMENT ET SAVOIR INTÉGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS (2 JOURS)

- Définir le profil du candidat en lien avec la fiche de poste ;
- Préparer et mener un entretien professionnel ;
- Aider à l'intégration de la nouvelle recrue : un impératif souvent négligé à développer ;
- Connaître les limites du champ de compétences du cadre de proximité dans le processus de recrutement ;
- Place et rôle des autres acteurs RH.

ORGANISME : PLC RH

CALENDRIER : Les 13 et 14 novembre 2017

PRENDRE EN COMPTE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

AFR 10

L'ANFH Midi-Pyrénées a retenu la question de la souffrance au travail et de la prévention des risques psycho-sociaux comme un thème prioritaire à proposer dans le cadre de sa Politique d'Animation 2016.

Cette offre s'inscrit dans les évolutions que connaît actuellement la FPH : la conclusion de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail signé le 19 juin 2013, qui renvoie à différentes problématiques structurant l'activité quotidienne des agents ; l'accord cadre RPS dans la Fonction Publique de 2013 et sa mise en œuvre à travers de la circulaire DGOS du 20 novembre 2014.

Dans ce contexte, il est important que dans chaque établissement hospitalier, les acteurs de la prévention puissent disposer des outils nécessaires pour bien comprendre les phénomènes complexes qui sont en œuvre et pouvoir agir efficacement en anticipation et/ou en gestion des situations de souffrance au travail.

OBJECTIFS

- Comprendre les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? ;
- Comprendre les modèles d'analyse des risques psychosociaux ;
- Utiliser des outils et des indicateurs adaptés pour agir ;
- Mettre en œuvre une démarche projet avec l'ensemble des acteurs ;
- Agir sur des situations concrètes au sein de son établissement.

PROGRAMME

- Les relations entre santé et travail ;
- Les différentes catégories de RPS et leurs impacts sur la santé ;
- Le cadre réglementaire, jurisprudentiel et conventionnel ;
- L'analyse des phénomènes psychosociaux au travail à l'hôpital ;
- Les méthodes d'investigation : avantages et limites ;
- Les acteurs de la prévention et leurs rôles ;
- La conception d'une démarche de prévention dans son établissement.

PUBLIC

Directeurs des Ressources Humaines, personnels d'encadrement, médecins du travail, membres du CHSCT

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 20 et 21 mars 2017

Le 24 avril 2017

Date limite d'inscription : 27 janvier 2017

IMPACT DE L'ARCHITECTURE ET DE L'AMÉNAGEMENT DES LOCAUX SUR L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

AFR 11

Un bâtiment défailant du point de vue de sa conception ou de son organisation peut être une source de malaise au travail.

Les établissements de santé ont fait l'objet d'études sur des conceptions plus adaptées aux usagers. Aujourd'hui, certains architectes mènent des travaux d'analyse sur l'impact de l'environnement architectural sur la santé des professionnels.

Cette formation a pour ambition de croiser analyse, expériences réussies ou malheureuses pour étayer les réflexions des prochains projets architecturaux des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (nouvelle construction, restauration de bâtiments...), mais également des aménagements et adaptations envisageables sur des locaux existants.



PUBLIC



Tous acteurs de la FPH inscrits dans de futurs projets architecturaux (construction/rénovation) et/ou d'organisation des locaux de son établissement

OBJECTIFS



- Acquérir les connaissances relatives à l'impact de l'architecture sur l'Homme ;
- S'approprier les résultats d'études sur l'architecture dans le domaine de la santé, sur l'organisation et les conditions de travail ;
- Nourrir sa réflexion par la présentation d'expériences menées dans des structures de soins et des environnements professionnels similaires (projets, atouts, limites...) ;
- Identifier des orientations envisageables pour le projet de sa structure.

ORGANISÉ PAR :

SPH CONSEIL

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Seront détaillés ultérieurement

PROGRAMME



JOUR 1

Présentation des études réalisées sur le sujet et des actions mises en œuvre pour prévenir les risques d'inadaptation à des conditions normales de travail.

- Identification des risques et organisations défailtantes
- Etapes pour bien conduire des études d'organisation et d'aménagement;
- Etapes du dialogue avec le programmiste, l'ergonome puis les concepteurs et conditions de réussite ;
- Ateliers : vos projets en cours, analyse et risques potentiels

Présentation des expériences architecturales récentes

- Organisation d'un établissement de soins performant
- Organisation d'une psychiatrie à Meulan

Présentation d'expériences architecturales performantes étrangères

Réaménagement de locaux existants

- Adaptation des constructions aux nouvelles activités projetées

JOUR 2

Intervention d'un ergonomiste

- Périmètre des sujets à traiter
- Exemple d'un aménagement d'un poste de soins dans une unité d'hospitalisation
- Ateliers : analyse des impacts possibles sur vos projets

Conditions de travail

- Analyse ergonomique des besoins
- Eléments méthodologiques pour l'articulation de l'analyse des risques
- Adaptation des organisations et des systèmes d'informations
- Prévention des maladies professionnelles et des risques
- Ateliers : application sur les projets des participants

Orientations sur les projets des participants

- Synthèse en réunion des projets examinés



AXE 06-1
RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS
TOUS MÉTIERS

FAIRE FACE AUX SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ ET DE VIOLENCE EN ÉTABLISSEMENT

AFR 12

Les professionnels de santé sont amenés à rencontrer des situations de violence dans leur quotidien aussi bien en équipe, avec les résidents/patients, qu'avec les familles.

Il est important de prendre du recul par rapport à ces situations afin de répondre de manière adaptée par la prévention, le soutien et l'accompagnement des équipes.

La mise en place d'un dispositif de formation va permettre à ces professionnels de santé de mieux comprendre, prévenir et agir face à ces phénomènes de violence et d'agressivité.

OBJECTIFS

Prévenir le risque d'agression dans le milieu hospitalier et en médico-social pour améliorer le positionnement des agents, leurs conditions de travail et la qualité des soins.

PROGRAMME

- **Définir** les notions d'agressivité et de violence ;
- **Repérer, analyser et prévenir** les situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail ;
- **Identifier** les facteurs déclenchant et favorisant ces situations ;
- **Réfléchir** de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en oeuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents ;
- **Savoir adopter** un comportement pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication) ;
- **Proposer** au sein de son établissement et/ou de son service, des méthodes de prévention de l'agressivité.

PUBLIC

Tout professionnel de la FPH

ORGANISÉ PAR :

INFORELEC Ressources Humaines

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :
Les 23 et 24 février 2017
Le 22 mars 2017

Date limite d'inscription :
23 décembre 2016

Groupe 2 :
Les 23 et 24 mars 2017
Le 25 avril 2017

Date limite d'inscription : 20 janvier 2017

Groupe 3 :
Les 21 et 22 septembre 2017
Le 20 octobre 2017

Date limite d'inscription : 21 juillet 2017

RELATIONS EN ÉQUIPE ET POSTURES PROFESSIONNELLES

AFR 13

L'intégration dans le monde du travail de nouveaux jeunes professionnels, peut parfois créer des tensions au sein des équipes déjà existantes. Les difficultés rencontrées peuvent éventuellement s'expliquer par une absence d'enseignement du comportement à adopter en poste.

En parallèle, le public jeune rencontre parfois des difficultés à s'adapter à des univers professionnels éloignés de ses habitudes comportementales, par manque de repères, de culture professionnelle, de savoir-être ou de confiance en soi. Ces difficultés sont d'autant plus prégnantes chez les jeunes les plus fragilisés dans leur scolarité et/ou leur contexte social.

OBJECTIFS

Cette formation par le jeu doit permettre aux participants :

- de développer leurs aptitudes inter relationnelles et leur capacité à adapter leur posture professionnelle ;
- d'être sensibilisés à l'importance et à la diversité des relations professionnelles ;
- d'adapter leur communication au contexte et à l'interlocuteur ;
- d'être sensibilisés à la notion d'écoute active ;
- d'améliorer leur relation aux autres, de reconnaître et accepter l'autre dans sa diversité ;
- de s'intégrer plus facilement dans l'équipe de travail ;
- de développer leur confiance en soi.

PROGRAMME

JOURS 1 ET 2

- L'environnement de la Fonction Publique Hospitalière : secteurs d'activité, catégories d'emploi, principaux droits et devoirs des agents de la FPH, métiers représentés ;
- L'équipe pluridisciplinaire et les enjeux de la relation en équipe ;
- La notion de compétence relationnelle ;
- Présentation de la démarche par le jeu : mises en situations, exercices théâtraux et jeux pédagogiques : comment ça marche ;
- Jeux de postures professionnelles : acceptation et reconnaissance de l'autre, les intentions par le regard, les situations de négociation....

JOURS 3 ET 4

- Les limites d'intervention de l'agent ;
- Notions de déontologie et d'éthique dans la relation ;
- La prise en compte du code et des usages de l'autre ;
- La gestion des émotions et la prise de distance dans les situations difficiles ;
- Les spécificités du travail en équipe (liens hiérarchiques, fonctionnels...) et les limites de sa fonction ;
- L'écoute, la reformulation et le questionnement pertinent ;
- La confidentialité et le secret professionnel.

PUBLIC

Nouveaux personnels, toute catégorie professionnelle

ORGANISÉ PAR :

AMS GRAND SUD

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 16 et 17 mars 2017

Les 20 et 21 avril 2017

Date limite d'inscription : 13 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 11 et 12 mai 2017

Les 15 et 16 juin 2017

Date limite d'inscription : 10 mars 2017

Groupe 3 :

Les 12 et 13 octobre 2017

Les 16 et 17 novembre 2017

Date limite d'inscription : 13 juillet 2017

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

AFR 14

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager au quotidien.

On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives ou sociales, évènements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

- Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement
- Commentaires et jugements, concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux
- Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution
- Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux

Il apparaît donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents aux risques de telles pratiques.

OBJECTIFS

- Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie ;
- Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrés par l'utilisation des nouvelles technologies ;
- Analyser les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel ;
- Repérer les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement ;
- Participer à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers.

PROGRAMME

La formation sera conduite à partir de 3 scénarii "fils rouges" (situations "concrètes" : conversation Facebook...).

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- La "vase communicante" ;
- Le numérique et nous, le numérique et moi.

Valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques ;

Compréhension du cadre juridique :

- Les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image...);
- Les risques encourus (responsabilités civile pénale et disciplinaire), et les recours possibles.

Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan "usage" et "juridique" ;

Elaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques...).

PUBLIC

Tout personnel utilisant les nouvelles technologies à l'hôpital ou en établissement médico-social

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 15 et 16 mai 2017

Le 12 juin 2017

Date limite d'inscription : 17 mars 2017



AXE 06-2
RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS
MÉTIERS TECHNIQUES ET OUVRIERS

LA MANUTENTION DES CHARGES LOURDES

AFC 2

Les articles R 4541-1 à R 4541-9 du Code du Travail, la norme AFNOR X35-109 et le décret n° 92-958 du 3 septembre 1992 définissent la limite acceptable de port de charge en fonction de l'âge, du sexe du salarié, de la distance à parcourir et des caractéristiques de la tâche.

L'article L 4121-1, du Code du Travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des travailleurs.

Tous secteurs confondus, les manutentions manuelles figurent chaque année parmi les principales causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (3/4 des troubles musculo-squelettiques). Les accidents et les problèmes de santé peuvent être évités en éliminant ou du moins en réduisant les risques de manutention manuelle de charges.

OBJECTIFS

- **Comprendre le fonctionnement de son corps** pour contribuer à son bien-être physique et adopter des techniques de manutention correctes ;
- **Connaître les risques** et les effets négatifs de pratiques de manutention inadaptées ;
- **Analyser sa situation de travail et ses pratiques professionnelles** pour sécuriser sa pratique et prévenir les risques liés aux manutentions et réduire les troubles musculo-squelettiques ;
- **Exploiter les nouvelles méthodes** de manutention sur le lieu de travail ;
- **Savoir réagir** en cas d'accident.

PROGRAMME

- **Le fonctionnement du corps** et sa contribution au bien-être physique ;
- **Les risques** de pratiques inadaptées liées aux manutentions ;
- **Les gestes adaptés** et les pratiques de sécurité ;
- **L'application et l'adaptation des méthodes** de manutention au poste de travail.

PUBLIC

Tout personnel des services techniques et logistiques amené à porter et déplacer des charges lourdes.

ORGANISÉ PAR :

ADRAR Formation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 6 et 7 mars 2017

Date limite d'inscription : 6 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 2 et 3 octobre 2017

Date limite d'inscription : 15 juillet 2017

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 1 : LES TEXTURES MODIFIÉES

AFR 15

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

OBJECTIFS

Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

PROGRAMME

- Méthodologie et techniques pour adapter l'offre des établissements et répondre aux besoins des personnes ayant des contraintes dans l'ingestion, la mastication et/ou la déglutition d'aliments (petite enfance, personnes en convalescence, personnes âgées...).
- Recettes salées et sucrées en textures modifiées pour construire une offre adaptée et gustative.
- Valorisation des produits, techniques de cuisson et méthode d'élaboration.
- Techniques pour réaliser des textures modifiées, compréhension et maîtrise des méthodologies.

PUBLIC

Agents de restauration, cuisiniers

ORGANISÉ PAR :

Alain DUCASSE Education

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :
Les 19 et 20 janvier 2017
Date limite d'inscription :
18 novembre 2016

Groupe 2 :
Les 19 et 20 septembre 2017
Date limite d'inscription : 21 juillet 2017

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 2 : LES BASES TECHNIQUES DE LA PÂTISSERIE REVISITÉES "SNACKING"

AFR 15

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

PUBLIC

Agents de restauration, cuisiniers

OBJECTIFS

Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

PROGRAMME

- Les bases de la pâtisserie pour décliner des desserts originaux et équilibrés, adaptables à tout type d'établissement et mode de consommation facile.
- La technologie de la pâtisserie pour une réalisation accessible et qualitative.
- L'élaboration de pâtes, mousses, crèmes, biscuits.
- Méthodologies de fabrication, d'élaboration et d'assemblage des bases de la pâtisserie.

ORGANISÉ PAR :

Alain DUCASSE Education

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :

Les 23 et 24 février 2017

Date limite d'inscription :
23 décembre 2016

Groupe 2 :

Les 17 au 18 octobre 2017

Date limite d'inscription : 21 juillet 2017

LA RESTAURATION EN SANTÉ - MODULE 3 : "FINGER FOOD" SALÉ SUCRÉ

AFR 15

Les établissements de santé et notamment dans le secteur médico-social, accueillent une population hétérogène présentant de multiples pathologies. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Cependant la diversification et la recherche de texture adaptée ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en finger food.

L'ANFH Midi-Pyrénées s'associe avec l'école Ducasse pour proposer une formation modulaire dans l'apprentissage de la restauration en santé.

OBJECTIFS

Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en terme d'apports nutritionnels et alimentation.

PROGRAMME

Finger Food Salé Sucré (offre créative et variée à manger avec les doigts) :

- Les différents types d'organisation, de l'élaboration à la mise en scène et aux variations de couleur.
- La réalisation d'un buffet froid salé avec des animations chaudes.

- La réalisation de cocktails avec des pièces salées, chaudes et froides.
- L'utilisation de produits frais et valorisation de produits semi-élaborés.

PUBLIC

Agents de restauration, cuisiniers

ORGANISÉ PAR :

Alain DUCASSE Education

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :

Les 30 et 31 mars 2017

Date limite d'inscription : 27 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 21 et 22 novembre 2017

Date limite d'inscription :

22 septembre 2017

LA MAINTENANCE PRÉVENTIVE DES BÂTIMENTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

AFR 16

L'efficacité de la maintenance est primordiale pour le bon fonctionnement des services, la sécurité des patients et des résidents dans les établissements publics de santé.

Le responsable et les techniciens de maintenance ont pour rôle d'organiser la maintenance préventive et la maintenance curative des bâtiments.

La maintenance préventive de surveillance et d'entretien courant doit permettre de retarder la maintenance curative. Malheureusement, elle est rarement optimisée.

En complément, les informations collectées et analysées par l'association AFIM (Association Française des Ingénieurs et responsables de maintenance) ont établi un état des lieux préoccupant en termes de santé et de sécurité pour les métiers de maintenance. La maintenance préventive doit donc être pensée dans la prévention des accidents de travail et des risques professionnels, qui sont accrus dans ce secteur d'activité.

Elle doit s'organiser dans le respect des normes de sécurité et d'hygiène, tout en veillant à l'équilibre entre efficacité et rentabilité.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la maintenance préventive des bâtiments ;
- Sécuriser les pratiques pour limiter les risques professionnels des personnels en charge de la maintenance ;
- Être en capacité de mettre en place un plan de prévention préventive : étapes de l'élaboration du plan de maintenance préventive.

PROGRAMME

JOUR 1

- Définitions : maintenance, les différentes étapes de la vie d'un bâtiment, les acteurs, la terminologie ;
- Le contexte réglementaire : Décret 92, Décret 94 modifié par le décret de 2006, la loi 91, DIUO & DIES ;
- Les documents techniques obligatoires : contrôles réglementaires et les diagnostics obligatoires ;
- L'analyse des risques : méthodes « à priori » & « à postériori ».

JOUR 2

- L'accessibilité handicapés, les visites de maintenance (inspection périodique de l'ouvrage) et le registre de sécurité ;
- Les risques pathologiques (maintenance des bâtiments) ;
- Les moyens de prévention EPI, EPC concernant la radio protection & les risques hospitaliers.

JOUR 3

- La sécurité sur le chantier ;
- Exercices pratiques d'analyse des risques et de rédaction de PP ;
- Visite de bâtiments (sous réserve) et mises en situation pratique.

PUBLIC

Personnels chargés de la maintenance des bâtiments

ORGANISÉ PAR :

APAVE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Du 17 au 19 mai 2017

Date limite d'inscription : 17 mars 2017

Groupe 2 :

Du 4 au 6 octobre 2017

Date limite d'inscription : 21 juillet 2017



AXE 06-3
RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS
MÉTIERS DE DIRECTION, ADMINISTRATIFS ET QUALITÉ

SÉMINAIRE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX 2017

CTR 7

Le séminaire des directeurs d'Établissements Sociaux et Médico-Sociaux vise à partager les expériences et à mutualiser les compétences dans un cadre convivial. Partant d'une thématique assez large, ce séminaire est l'occasion de décliner les différents thèmes d'actualité.

Confrontées à des mutations profondes, sociales, réglementaires, tarifaires, les structures médico-sociales sont appelées à adapter leurs projets, leurs organisations, leurs réseaux, les compétences de leurs équipes...

Devant l'ensemble de ces injonctions, quelques fois contradictoires, les directeur(ice)s de ces établissements peuvent être en difficulté pour définir des priorités d'actions au regard des enjeux et des moyens dont ils disposent.

Ce séminaire constitue l'occasion d'aborder une thématique d'actualité pour aider les directions concernées à sortir de l'isolement dans lequel elle peuvent se trouver mais également à affiner leur positionnement professionnel.

OBJECTIFS

En résidentiel sur 1,5 jours, ce séminaire a pour ambition de permettre aux participants d'échanger sur une thématique d'actualité en lien avec leur exercice professionnel.

En complément, ce séminaire est toujours l'occasion d'ouvrir un espace de dialogue privilégié pour partager expériences et réflexions entre managers de terrain.

PROGRAMME

La thématique 2017 sera déterminée courant février/mars 2017 en fonction de l'actualité du secteur.

PUBLIC

Directrices et directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux

ORGANISÉ PAR :

A définir

DURÉE :

1,5 jours en résidentiel

LIEU & DATES :

Lieu : à définir en région

Les 14 et 15 septembre 2017

Date limite d'inscription : 13 juillet 2017

PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES ÂGÉES EN RISQUE DE PERTE D'AUTONOMIE (PAERPA)

AFC 3

En France, les personnes âgées représentent un enjeu décisif pour l'efficacité du système. La multiplicité des acteurs intervenant auprès des personnes âgées rend nécessaire une **approche intégrée qui ne se fonde plus sur une approche traditionnelle basée sur les structures mais sur une population donnée.**

Afin d'améliorer le parcours de soins des personnes âgées, le ministère de la santé a décidé une démarche innovante et intégrée, le PAERPA. Quelques territoires pilotes ont été sélectionnés pour expérimenter cette nouvelle logique du parcours de soins pour les personnes âgées de plus de 75 ans en risque de perte d'autonomie.

Cette modification organisationnelle suppose une **adaptation des pratiques professionnelles des personnels de santé en ville et à l'hôpital**, une amélioration de leurs connaissances réciproques et une amélioration des pratiques, notamment pour les problèmes liés aux médicaments et aux prises en charge adaptées pour les personnes âgées en risque de perte d'autonomie.

OBJECTIFS

- Appréhender le dispositif organisationnel du PAERPA ;
- S'approprier les outils de ciblage de manière adaptée ;
- Repérer les situations à risque de dépendance iatrogène (dont infections plaies cutanées, médicaments et nutrition) ;
- Mettre en oeuvre sur la base de situations concrètes des plans d'améliorations pratiques ;
- Sensibiliser la communauté hospitalière à la prévention de la dépendance iatrogène.

PROGRAMME

JOUR 1

La dépendance iatrogène : situations à risques et bonnes pratiques de prévention

- Repérer les situations à risques de dépendance iatrogène et de ré-hospitalisation évitables. Zoom sur les personnes ressources formelles et informelles dans l'environnement des stagiaires ;
- Les outils et bonnes pratiques de prévention du risque de dépendance iatrogène (médicament, dénutrition, alitement, risque infectieux...).

JOUR 2

Hospitalisation et perte d'autonomie : identifier les outils et actions d'amélioration :

- Les outils proposés par le dispositif PAERPA d'évaluation de la perte d'autonomie ;

- Identifier les actions d'amélioration des conditions d'hospitalisation d'une personne âgée à risque de perte d'autonomie ;

- Mobiliser les outils du dispositif organisationnel du PAERPA.

JOUR 3

S'inscrire comme acteur du PAERPA :

- Retour sur les travaux d'intersession ;
- Co-construction d'une cartographie territoriale des acteurs du parcours et outils du PAERPA à disposition ;
- Le rôle des hospitaliers dans le parcours : entrée et sortie d'hospitalisation.

PUBLIC

Infirmiers, aides-soignants, kinésithérapeutes, cadres de santé... De préférences, plusieurs professionnels d'un même établissement

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 23 et 24 février 2017

Le 23 mars 2017

Date limite d'inscription :

23 décembre 2017

CYCLE DE PERFECTIONNEMENT À L'ANALYSE FINANCIÈRE

AFC 4

La maîtrise des dépenses de santé et des dépenses sociales conduit les autorités de tarification à traiter les budgets et les résultats de la gestion des ESMS selon une logique purement économique à court terme et dans l'ignorance des grands équilibres généraux. Par ailleurs, dans un contexte de restructuration des régions, la réforme de la tarification des établissements, prévue depuis 2009, doit introduire l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses, dont l'équilibre s'apprécie globalement à partir d'indicateurs financiers. Les CPOM vont se substituer aux conventions tripartites, ceci afin de donner plus d'autonomie aux gestionnaires d'établissement dans le traitement de leurs résultats.

Dans ce contexte contraint et relativement instable, les gestionnaires d'établissements doivent être en mesure d'identifier et de suivre les principaux indicateurs, de maîtriser leur interprétation afin de formuler un diagnostic et un plan d'actions pluriannuel structuré.

OBJECTIFS

- **Maîtriser la méthodologie d'analyse financière** et formuler un diagnostic financier ;
- **Préparer et exécuter le budget** dans le respect des dispositions propres aux ESMS et s'inscrire dans une logique de contractualisation ;
- **Intégrer les nouvelles dispositions** liées à la mise en place de l'EPRD dans les ESMS ;
- **Maîtriser les principes et étapes** d'élaboration du plan pluriannuel d'investissement ;
- **Etre en mesure de présenter un diagnostic** général de la situation financière de son établissement et un plan d'actions structuré aux autorités de tarification.

PROGRAMME

JOUR 1 : Analyse financière

Du bilan comptable au bilan financier

JOUR 2 : Analyse financière

L'interprétation du bilan financier – méthode et limites

Des résultats aux Soldes Intermédiaires de Gestion et leur interprétation

Le compte de résultat

Les règles de financement et les grands équilibres

JOUR 3 : Analyse financière

Les ratios, indicateurs complémentaires d'analyse du bilan financier

Les ratios relatifs à la trésorerie, au FRI et à la politique d'investissement, au FRE et au cycle d'exploitation

JOUR 4 : Analyse financière

Méthodologie d'analyse financière : les constats – modalités d'élaboration

Le plan d'actions – méthodologie

Le rapport d'analyse financière – forme et contenu

JOUR 5 : Intégration des indicateurs financiers dans les prévisions budgétaires - l'EPRD et le Plan Pluriannuel d'Investissement

Les liens entre les indicateurs financiers et l'EPRD

L'architecture de l'EPRD et comparaison avec un budget classique

La réglementation en matière de présentation et d'autorisation

La méthodologie d'élaboration du PPI et financement

JOUR 6 : Plan Pluriannuel d'Investissement

Les surcoûts d'exploitation et le traitement des pertes d'exploitation pendant les travaux

Les autres charges d'exploitation et les produits en atténuation

JOUR 7 : Plan Pluriannuel d'Investissement

Les possibilités d'ajustement et de régulation des tarifs : les mécanismes des provisions pour renouvellement des immobilisations, Le traitement des subventions transférables

Le rapport de présentation du PPI

PUBLIC

Personnel de direction et personnel administratif d'EHPAD et d'établissement social ou médico-social, de centres hospitaliers de petite dimension (moins de 100 lits).

ORGANISÉ PAR :

Danielle GUIRAL Formation & Conseil

DURÉE :

7 jours

LIEU & DATES :

En établissement, à définir

Les 18 et 19 avril 2017

Le 22 mai 2017

Le 26 juin 2017

Le 20 septembre 2017

Le 19 octobre 2017

Le 20 novembre 2017

Date limite d'inscription : 17 février 2017

OPTIMISER SON PROCESSUS DE FACTURATION RECOUVREMENT

AFR 17

La maîtrise du processus de facturation-recouvrement représente un enjeu majeur pour les établissements de santé afin de sécuriser leurs recettes et d'optimiser leur trésorerie. Ce processus va de la pré-admission du patient au recouvrement du dernier euro dû par chaque débiteur et implique de nombreux acteurs. La nécessité d'améliorer son fonctionnement est encore renforcée par la mise en place de la facturation individuelle à l'assurance maladie obligatoire, prévue à partir de 2013 pour les établissements publics et privés non lucratifs en T2A (tarification à l'activité).



OBJECTIFS

Cette formation permettra aux participants de connaître le fonctionnement du processus de facturation-recouvrement, ses enjeux et de réaliser un diagnostic :

- Connaître les grands principes de la facturation actuelle et ceux de la facturation individuelle ;
- Evaluer les enjeux d'une facturation et d'un recouvrement performants dans votre établissement ;
- Connaître les interactions des acteurs dans le processus et les impacts sur le management ;
- Savoir faire le diagnostic de votre processus de facturation-recouvrement et élaborer le plan d'actions associé ;
- Connaître les bonnes pratiques et les grands modèles d'organisation interne ;
- Structurer et mettre en œuvre le projet d'amélioration du processus pour atteindre les objectifs de performance de son établissement ;
- Construire le tableau de bord associé et mettre en œuvre la démarche de progrès.

PROGRAMME

- Le modèle de financement des établissements de santé en T2A ;
- Les processus de valorisation, de facturation et de recouvrement ;
- L'analyse des indicateurs clés et des enjeux associés ;
- L'identification des impacts de la facturation individuelle sur les organisations, les effectifs, les compétences ;
- Le management et le système d'information ;
- Présentation et utilisation de l'outil Performance facturation-recouvrement de l'ANAP : méthode et acteurs à impliquer pour réaliser le diagnostic, analyse et élaboration d'un plan d'actions prioritaires ;
- Les grands modèles d'organisation et leurs critères d'application (exemple d'actions menées et de résultats obtenus) ;
- L'organisation projet à mettre en œuvre ;
- Les indicateurs clés de pilotage, du niveau de performance cible et du dialogue de gestion à mettre en place.

PUBLIC

Directeurs des Finances, directeurs des systèmes d'information, responsables de la Facturation des établissements de santé publics en T2A.

ORGANISÉ PAR :

Implica Consultants

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Le 2 février 2017

Le 10 mars 2017

Date limite d'inscription :

2 décembre 2016



MISE À JOUR DES CONNAISSANCES DES PERSONNELS DES RESSOURCES HUMAINES

AFR 36

Les professionnels des Ressources Humaines dans la Fonction Publique Hospitalière, doivent non seulement appliquer les derniers textes en vigueur et intégrer les derniers dispositifs liés à la mobilité, aux statuts, aux carrières, à la formation, mais également sécuriser au quotidien leurs actes de gestion en Ressources Humaines, par une actualisation des missions de la fonction Ressources Humaines.

De plus, le statut général de la Fonction Publique reconnaît aujourd'hui la possibilité de négocier, à tous les niveaux, sur les thèmes essentiels concernant les relations sociales et les agents.

OBJECTIFS

- Connaître les dernières actualités relatives aux agents contractuels ;
- Connaître les actualités relatives à la retraite et à la prévoyance ;
- Connaître les actualités relatives aux congés maladie ;
- Connaître les actualités relatives à la gestion du temps de travail ;
- Connaître les actualités relatives à la procédure d'abandon de poste ;
- Déterminer les enjeux de l'après élections professionnelles.

PROGRAMME

JOUR 1 : La toute dernière actualité relative aux agents contractuels

JOUR 2 : La toute dernière actualité relative à la retraite et à la prévoyance

JOUR 3 : La toute dernière actualité relative aux congés maternité

JOUR 4 :

- La toute dernière actualité relative à la gestion du temps de travail ;
- La toute dernière actualité relative à la procédure d'abandon de poste ;
- Les élections professionnelles : contexte et enjeux.

PUBLIC

Personnels administratifs chargés des Ressources Humaines

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 20 et 21 avril 2017

Les 4 et 5 mai 2017

Date limite d'inscription : 17 février 2017

PARCOURS MÉTIER EN 3 MODULES

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

L'exercice des métiers administratifs nécessite aujourd'hui pour les professionnels qui les exercent des connaissances marquées, notamment juridiques, plus difficilement accessibles dans le cadre d'un apprentissage sur le terrain. La mutation et la professionnalisation de ces métiers ont renouvelé l'enjeu de la formation des personnels concernés. Ce facteur est accentué par l'accélération des réformes impactant leur secteur d'activité et par la fréquente polyvalence de ces personnels dans les établissements de taille modeste.

En complément, les statistiques montrent que les personnels administratifs partent peu en formation.

Dans ce contexte, les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont décidé de proposer un nouvel itinéraire de formation modulaire à destination des personnels administratifs. Amené à s'enrichir avec le temps, ce parcours de développement des compétences professionnelles compte aujourd'hui 3 modules de formation.

Sur le modèle de l'itinéraire de formation des personnels d'encadrement, ce nouvel itinéraire constitue un parcours personnalisé : il permet à tout personnel administratif de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Favoriser l'accès des personnels administratifs à la formation professionnelle continue ;
- Accompagner ces personnels dans un plan de développement individuel des compétences.

PUBLIC

Tout personnel administratif quel que soit son grade (adjoint administratif, adjoint des cadres, attaché d'administration...) et quel que soit son secteur d'activité (sanitaire, social ou médico social)

MODALITÉS D'INSCRIPTION :

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE :

18 novembre 2016

LIEU :

Ramonville Saint Agne

DÉTAIL DES MODULES PROPOSÉS (choisir les modules adaptés aux besoins de chacun)

MODULE 1 : LA GESTION DES CARRIÈRES DES PERSONNELS HOSPITALIERS

De nombreux textes législatifs et réglementaires structurent les statuts de la fonction publique hospitalière et par conséquent la gestion des carrières des personnels. L'environnement législatif est mouvant et il est essentiel de veiller à sécuriser les actes de gestion en matière de Ressources Humaines tout au long de la carrière des agents hospitaliers dans un contexte de complexité marqué. Cette difficulté est souvent renforcée par la polyvalence des agents en charge de la gestion des ressources humaines amenés à réaliser bien d'autres tâches au quotidien.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Appréhender le cadre statutaire de la fonction publique hospitalière ;
- Intégrer les évolutions réglementaires impactant la gestion statutaire des personnels hospitaliers ;
- Connaître le droit statutaire relatif à la gestion des personnels titulaires et contractuels ;
- Identifier et maîtriser la gestion des différentes étapes de la carrière du fonctionnaire hospitalier.

PUBLIC : Personnel administratif en charge de gestion des ressources humaines

DURÉE : 4 jours

ORGANISME : GRIEPS

CALENDRIER :

Groupe 1 :

Les 12 et 13 janvier 2017 et les 23 et 24 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 15 et 16 mars 2017 et les 27 et 28 mars 2017



AFR 18



MODULE 2 : LES BASES DE LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE

Cette formation a pour but de rappeler les mécanismes comptables et financiers généraux, ainsi que de décrire l'environnement financier spécifique des établissements sanitaires et médico-sociaux notamment EHPAD (M22, convention tripartite, budget ternaire, etc) pour permettre au personnel administratif d'optimiser le pilotage financier de leur établissement et de gérer le processus budgétaire.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Comprendre les états comptables ;
- Maîtriser l'architecture budgétaire (documents constituant le budget, vocabulaire et mécanique) ;
- Analyser les états financiers pour prendre les décisions financières pertinentes ;
- Acquérir une méthodologie permettant d'optimiser ses prises de décision financières ;
- Maîtriser la logique budgétaire annuelle et pluriannuelle.

PUBLIC : Personnel administratif en charge de la préparation du budget, notamment en EHPAD

DURÉE : 3 jours

ORGANISME : IRFOCOP

CALENDRIER :

Groupe 1 :
Du 6 au 8 mars 2017

Groupe 2 :
Du 26 au 28 avril 2017

MODULE 3 : L'ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE DES FAMILLES ET VISITEURS

L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques. Il constitue le premier soin que le professionnel doit assurer auprès de toute personne entrant dans un établissement de santé, social ou médico-social. Il conditionne souvent la perception globale du séjour dans celui-ci. Au delà des exigences réglementaires, l'accueil est un moment important qui doit permettre à la personne soignée et à ses proches de se sentir en confiance, informés, écoutés.

Un réel savoir faire est requis, d'autant plus que la qualité de l'accueil constitue un des critères retenus pour la certification des établissements de santé et l'évaluation externe des établissements médico-sociaux.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Identifier les différentes situations d'accueil et les personnes ressources ;
- Adapter l'accueil en fonction de l'environnement et du public accueilli ;
- Connaître la réglementation en matière de confidentialité et de droits à l'information ;
- Adopter une attitude et un vocabulaire professionnels.

PUBLIC : Personnel administratif chargé de l'accueil des familles et visiteurs

DURÉE : 2 jours

ORGANISME : AMBITION SANTE

CALENDRIER :

Groupe unique
Les 12 et 13 octobre 2017



AXE 06-4
RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS
MÉTIRS DU SOIN

JOURNÉE RÉGIONALE SOINS - ÊTRE SOIGNANT ET RETROUVER LE SOURIRE : PRÉVENIR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

CTR 8

Les personnels soignants de la fonction publique hospitalière témoignent aujourd'hui fréquemment d'un "épuiement professionnel" dans un contexte ressenti de dégradation des conditions de travail. L'impression est renforcée par les études quantitatives puisque quels que soient les outils d'évaluation utilisés, grilles ou entretiens cliniques, 20 à 40 % des soignants seraient en situation de "burn out".

Dans ce contexte, la prévention est plus que jamais nécessaire et il paraît bon de commencer par prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres. Dans le cadre de travaux conduits par la Commission "Soins" de son Conseil Pédagogique Régional, L'ANFH Midi-Pyrénées a organisé en 2016 une journée de conférence sur le thème "Etre soignant et retrouver le sourire : prévenir l'épuisement professionnel". Fort du succès de cette journée, une nouvelle journée sur cette thématique est organisée en 2017.

OBJECTIFS

Cette journée thématique a pour ambition de **donner envie aux personnels soignants de prendre soin d'eux-mêmes pour mieux soigner les autres**, en abordant les points suivants :

- Concilier activité soignante professionnelle et équilibre : bien dormir / bien manger ;
- Concilier activité professionnelle et activité physique ;
- Concilier tenue professionnelle, hygiène et image de soi.

En complément, elle devra les aider à identifier les signaux d'alerte et indicateurs du "burn out", pour eux-mêmes comme pour leurs collègues, afin d'être en mesure de réagir avant la crise.

PROGRAMME

- Les symptômes de la souffrance au travail ;
 - De l'épuisement professionnel à l'épanouissement
 - Atelier détente : gérer son stress, son sommeil et ses émotions ;
 - Atelier activité physique : bien dans son corps bien dans sa tête ;
 - Atelier image de soi : prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres.
- Parcours ateliers :
- Atelier culinaire : bien dans son assiette, bien dans son travail ;

PUBLIC

Personnels soignants : IDE, AS, AMP, ASH...

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Le 20 janvier 2017
Date limite d'inscription :
25 novembre 2016

LA RESPONSABILITÉ SOIGNANTE

On constate une montée sensible du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé. Une analyse plus pragmatique permet de constater qu'il faut différencier les réclamations des contentieux et prendre de la distance avec la médiatisation de certains cas. Cette inflation ne fait en effet que susciter l'angoisse des professionnels concernés. En outre, les difficultés démographiques et économiques renforcent sans cesse les interrogations, dans la mesure où les situations de glissements de tâches se multiplient sans que l'on puisse y apporter une solution véritable.

Les aides-soignants sont d'autant plus touchés par ce contexte que dépourvus d'un décret propre, ils dépendent largement des collaborations instaurées dans le cadre du rôle propre infirmier. Les professionnels soignants, IDE et AS, ressentent les contradictions impliquées par les situations humaines traitées dans un paysage se modifiant très rapidement.

OBJECTIFS

Cette formation a pour objectif d'apporter des éléments d'éclairage juridique et de réflexion aux participants leur permettant de sécuriser leurs pratiques tout en appréhendant les limites de leur responsabilité.

PROGRAMME

- Les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant IDE et AS ;
- Le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant ;
- Le cadre de la délégation de tâche et la notion de pratiques avancées ;
- Les situations à risque juridique élevé et comment y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques ;
- La question de l'information du patient, du consentement aux soins et le risque juridique associé ;
- Le rôle de l'IDE dans la coordination des soins sous sa responsabilité ;
- Inscrire sa pratique dans une réflexion éthique bénéfice risque.

AFR 19


PUBLIC

IDE et AS en binôme. Cadre de santé, infirmier(ère), coordonnatrice.

ORGANISÉ PAR :

ANTIDOTE EXPERTISE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Du 16 au 18 janvier 2017

Date limite d'inscription :

18 novembre 2016

Groupe 2 :

Du 13 au 15 septembre 2017

Date limite d'inscription :

14 juillet 2017

DÉCLARATION DES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES GRAVES (EIG), DES VIGILANCES ET SIGNALEMENT DES INFECTIONS NOSOCOMIALES

AFR 20

La France dispose d'un système de vigilance solide mais perçu comme complexe par les professionnels de santé, ce qui est de nature à en limiter l'efficacité.

Les signalements sont pourtant très importants pour la détection et la gestion des effets et événements indésirables et des alertes associés aux soins. Une meilleure pertinence, exhaustivité et réactivité des déclarations par les professionnels et par les établissements de santé est donc nécessaire afin d'améliorer le dispositif de veille et d'alerte qui présente des enjeux de santé publique.



PUBLIC

Coordonnateur de la gestion des risques associés aux soins, responsable qualité, tout professionnel de santé, directeur.

ORGANISÉ PAR :

PANACEA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 13 et 14 mars 2017

Date limite d'inscription : 13 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 23 et 24 novembre 2017

Date limite d'inscription :

22 septembre 2017

OBJECTIFS

- Développer la culture de la sécurité des soins au bénéfice du patient (favoriser les déclarations tout en protégeant les déclarants) ;
- Articuler l'organisation des vigilances et celle de la coordination de gestion de risque au sein des établissements de santé ;
- Identifier le rôle de chacun des acteurs (au niveau local, régional, national) ;
- Améliorer l'exhaustivité et réactivité des déclarations et signalements ;
- Renforcer la qualité des contenus de déclaration ;
- Donner des repères concernant les méthodes d'analyse approfondie de cause.

PROGRAMME

JOUR 1

Cadre général des vigilances liées aux risques en médecine humaine

- Les principaux types de risques ;
- Le concept de vigilance, l'importance de la déclaration et le rôle des professionnels de santé ;
- Les grands principes d'organisation de la vigilance ;
- Les vigilances liées aux médicaments et produits de santé ;
- Les agences sanitaires impliquées, leurs principales missions, les notions d'alertes ascendantes et descendantes ;
- Veille sanitaire et maladies à déclaration obligatoire : rôle et action de l'INVS ;
- Les procédures et supports de signalement ;
- Obligations réglementaires de déclaration et d'échanges d'informations.
- Qualité et sécurité des soins
- Définition et dimensions de la sécurité des soins ;
- La sécurité des soins et la certification des établissements de santé ;

- Acteurs, procédures et supports de déclaration dans les établissements ;
- Définition, dimensions et principaux risques en matière de iatrogénèse hospitalière ;
- Définition, typologie et classification des événements indésirables ;
- Epidémiologie : ENEIS 2004 2009.

JOUR 2

Déclarer et analyser la iatrogénie hospitalière

- Méthodes et outils d'analyse : RMM – CREX – REMED : qu'est-ce qui existe ou pourrait être mis en place dans l'établissement ;
- Circuits, supports et systèmes de déclaration interne à l'établissement ;
- Pourquoi et comment déclarer les événements indésirables dans l'établissement ;
- Comment communiquer au sujet de la déclaration pour la favoriser ;
- Le traitement de l'alerte au niveau régional et national : rôle de l'ARS, le guichet des erreurs médicamenteuses, le CCLIN.

NURSING : À CHACUN SA TOILETTE

AFR 21

La toilette constitue un soin essentiel dans la prise en charge des personnes en établissement, qu'il s'agisse de l'hôpital ou de la maison de retraite (EHPAD, ou à domicile (SSIAD). Réalisée quotidiennement, elle constitue un temps privilégié entre le soignant et le soigné. Elle constitue pourtant parfois un moment douloureux, susceptible d'être mal vécu par la personne prise en soins ou le soignant lui-même.

Au delà des enseignements de base dispensés en formation initiale, il est important de veiller à adapter les pratiques des personnels soignants pour faire de ce moment un soin réfléchi, adapté à l'état de la personne et dans le respect de sa dignité, mais surtout un moment agréable, support d'une véritable qualité relationnelle.



PUBLIC

AS, AMP et IDE quel que soit leur service d'affectation

OBJECTIFS

Cette formation doit permettre aux participants d'adapter la toilette du patient / résident aux différentes pathologies et problématiques rencontrées en préservant le droit et l'autonomie de la personne prise en soin.

PROGRAMME

- Rappel des généralités portant sur la réalisation d'une toilette traditionnelle ;
- La toilette d'une personne non communicante et / ou non verticalisable ;
- La toilette d'une personne algique ;
- La toilette d'une personne présentant des troubles du comportement (en particulier violence et agressivité) ;
- Comment concilier hygiène nécessaire, respect des droits et désirs des patients / résidents et impératifs organisationnels (réflexion éthique autour de la notion de toilette) ;
- Le rôle des personnels soignants dans la réalisation des toilettes évaluatives et thérapeutiques.

ORGANISÉ PAR :

FORMASANTÉ

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 6 et 7 juin 2017

Les 22 et 23 juin 2017

Date limite d'inscription : 7 avril 2017

Groupe 2 :

Les 25 et 26 septembre 2017

Les 16 et 17 novembre 2017

Date limite d'inscription :

13 juillet 2017

➤ CONDUIRE UNE ÉVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (EPP)

AFR 22



Le développement des certifications au sein des établissements sanitaires et la mise en œuvre du Développement Professionnel Continu ont amené les acteurs à structurer en interne des Evaluations des Pratiques Professionnelles au service de l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients. Ces EPP doivent être menées en référence à des recommandations et selon des méthodes élaborées ou validées par la Haute Autorité de Santé (HAS), ce qui ne s'improvise pas. Les professionnels amenés à conduire ces démarches doivent donc parfaitement maîtriser ces méthodes pour contribuer à l'implication des professionnels de santé dans la qualité et la sécurité des soins ainsi que dans la gestion des risques.

OBJECTIFS

Cette formation a pour objectif de permettre aux participants d'intégrer les méthodes et les outils de l'EPP pour en assurer une mise en œuvre efficace de manière autonome dans le cadre d'une activité sanitaire ou médico-sociale.

PROGRAMME

- Les concepts, méthodologies et étapes de la démarche qualité sur lesquels repose la notion d'EPP ;
- Les préalables à la conduite d'une EPP : intérêt et nécessité du thème, existence de recommandations, capacité d'utiliser les résultats et de conduire des actions d'amélioration ;
- Les différentes étapes d'une EPP pour être en mesure de développer et piloter un programme d'EPP ;
- Les différentes méthodes et mettre en œuvre les outils de l'EPP ;
- Le cadre spécifique de la simulation.

PUBLIC

Tout professionnel amené à contribuer à la mise en œuvre d'un programme d'EPP (IDE, cadres, qualité, rééducateurs...)

ORGANISÉ PAR :

PERFORMANCE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 23 et 24 janvier 2017

Le 15 mars 2017

Date limite d'inscription :

25 novembre 2016

Groupe 2 :

Les 11 et 12 septembre 2017

Le 7 novembre 2017

Date limite d'inscription :

13 juillet 2017

LA SÉCURISATION DU CIRCUIT DU MÉDICAMENT

AFR 23

L'utilisation du médicament dans les établissements sanitaires et médico-sociaux est organisée sous forme d'un circuit transversal d'activités impliquant de multiples acteurs. La complexité de ce processus le rend potentiellement générateur de risques avec des conséquences pouvant être de gravité extrême pour les patients.

Dans ce contexte, **il est indispensable de mettre en place une organisation permettant de limiter les risques potentiels en lien avec le circuit du médicament et de garantir la sécurité des patients.**

En complément, la sécurisation du circuit du médicament fait partie intégrante de la démarche qualité des établissements publics.

OBJECTIFS

- Actualiser et renforcer les fondamentaux juridiques : le cadre réglementaire, la responsabilité des différents acteurs selon le type d'établissement, les exigences de la HAS ;
- Identifier et renforcer ses connaissances des étapes indispensables pour garantir la sécurisation du circuit du médicament et le rôle des différents acteurs ;
- Favoriser l'analyse et les échanges entre participants à la formation autour de bonnes pratiques professionnelles ;
- Connaître les outils d'évaluation du circuit du médicament et être en mesure de l'auditer.

PROGRAMME

Définitions

Sécuriser le circuit du médicament : comprendre le contexte et les enjeux

- Actualités réglementaires ;
- Enjeux associés.

Le circuit du médicament : étapes et points critiques

- Les modes d'organisations ;
- Le processus "circuit du médicament" ;
- Les sous processus.

La rationalisation logistique et économique

L'amélioration de la qualité des soins par l'évitement des incidents et erreurs médicamenteuses

Les risques de l'informatisation du circuit du médicament

Les principes qualité appliqués au circuit du médicament

- Le cadre réglementaire ;
- Les référentiels ;
- Les procédures fondamentales ;
- Le référentiel pharmacovigilance.

Le circuit sous assurance qualité

- Le suivi des indicateurs ;
- Les différentes étapes devant faire l'objet d'une traçabilité ;
- Les documents de référence.

PUBLIC

Formation en binôme pouvant être composée d'un soignant (infirmier, cadre de santé, aide soignant) et d'un agent de la PUI le cas échéant, exerçant à l'hôpital ou en établissement médico social, type EHPAD.

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :
(établissements avec PUI)
Les 20 et 21 mars 2017
Date limite d'inscription :
20 janvier 2017

Groupe 2 :
(établissements sans PUI)
Les 13 et 14 novembre 2017
Date limite d'inscription :
15 septembre 2017



ÉTHIQUE ET DÉCISION DANS LE SOIN

AFC 5

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences légitimes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire....

Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

OBJECTIFS

- Définir le concept d'éthique et les notions proches et situer les grands courants de pensée et l'évolution éthique ;
- Établir les principes de la démarche éthique ;
- Intégrer la démarche éthique professionnelle individuelle, collective et institutionnelle ;
- Connaître ou actualiser ses connaissances sur les droits des patients et les responsabilités professionnelles.

PROGRAMME

- **Les références** scientifiques et réglementaires ;
- **La définition du concept d'éthique** et des notions proches ;
- **Les principes d'une démarche éthique** professionnelle, soignante, collective, institutionnelle ;
- **La bioéthique** et les droits des patients ;
- **La prise de décision éthique** ;
- **La mise en oeuvre d'un comité d'éthique** ;
- **Les principaux conflits éthiques** dans les situations de prise en soins.

PUBLIC



Binôme soignant en pluridisciplinarité

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Du 20 au 22 février 2017*Date limite d'inscription :
23 décembre 2016***Du 9 au 11 octobre 2017***Date limite d'inscription :
13 juillet 2017*

TRAVAILLER LA NUIT

AFR 24

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé "veilleur de nuit", contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative.

Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace. De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants.

L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

OBJECTIFS

- **Acquérir les connaissances spécifiques** concernant la physiologie du sommeil ;
- **Identifier les difficultés et problématiques** propres au travail de nuit en vue d'ébaucher des solutions ;
- **Identifier les difficultés et risques** en matière d'alimentation et les conduites recommandées ;
- **Affirmer et reconnaître** sa qualité et sa compétence par une juste estimation de sa spécificité ;
- **Développer la communication et la collaboration** avec les équipes de jour ;
- **Identifier des axes d'amélioration individuels et collectifs** en vue d'assurer la continuité des soins ;
- **Identifier les manifestations** d'angoisse, d'anxiété, de stress liées à la nuit, les éléments déclencheurs et adapter son comportement ;
- **Faire face aux situations difficiles** la nuit ;
- **Dégager des axes d'amélioration** de prise en soins des patients la nuit.

PROGRAMME

JOUR 1

- Ouverture sur une réflexion quant au vécu des participants : motivation, choix du travail de nuit ; avantages et difficultés ;
- Le sommeil la nuit ;
- Travail de nuit et rythmes biologiques ;
- Travail de nuit et déphasage ;
- Travail de nuit et conséquence sur les fonctions et rythmes alimentaires.

JOUR 2

- Le cadre spécifique de l'exercice de nuit ;
- Exercice professionnel de nuit, responsabilité et droits du professionnel ;

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, sur le patient / résident ;
- Le lien avec les équipes de jour.

JOUR 3

- Les répercussions de la nuit sur l'être humain, le malade en particulier ;
- Construction individuelle de son plan de prévention et d'amélioration sur la base d'une matrice.

PUBLIC

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Du 6 au 8 mars 2017

Date limite d'inscription :
6 janvier 2017

Groupe 2 :

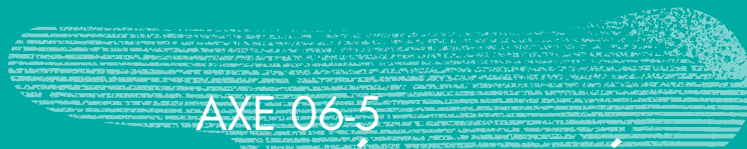
Du 19 au 21 juin 2017

Date limite d'inscription :
21 avril 2017

Groupe 3 :

Du 16 au 18 octobre 2017

Date limite d'inscription :
13 juillet 2017



AXE 06-5

RENFORCER LES COMPÉTENCES MÉTIERS

MÉTIERS DE LA GÉRIATRIE, DU HANDICAP, DE L'ENFANCE ET DES FAMILLES



ASSISTANT(E) DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

AFC 6

Outre, l'intérêt du développement des compétences des professionnels exerçant auprès de personnes âgées susceptibles de souffrir de troubles du comportement, la qualification d'Assistant(e) de Soins en Gérontologie est aujourd'hui indispensable pour exercer au sein des structures définies par la réglementation (PASA, UHR...) et au sein d'Unités de Vie dites "sécurisées".

Depuis plusieurs années dans le cadre d'un partenariat avec la CNSA, l'ANFH contribue donc au financement de cette formation.

Afin de favoriser le départ en formation du plus grand nombre, l'ANFH Midi-Pyrénées organise pour la première fois trois groupes collectifs délocalisés en région.

PUBLIC

AS et AMP

ORGANISÉ PAR :

PERFORMANCE

DURÉE :

20 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :

EHPAD Grenade sur Garonne (31)

Les 19 et 20 janvier 2017

Les 23 et 24 février 2017

Du 6 au 8 mars 2017

Les 30 et 31 mars 2017

Du 24 au 27 avril 2017

Du 15 au 17 mai 2017

Les 29 et 30 mai 2017

Les 8 et 9 juin 2017

*Date limite d'inscription :**18 novembre 2016*

Groupe 2 :

Centre Hospitalier de Saint Gaudens (31)

Les 30 et 31 janvier 2017

Les 1er et 2 février 2017

Les 27 et 28 février 2017

Du 1er au 3 mars 2017

Du 20 au 23 mars 2017

Du 19 au 21 avril 2017

Du 2 au 5 mai 2017

*Date limite d'inscription :**2 décembre 2016*

Groupe 3 :

Centre Hospitalier d'Albi (81) :
à confirmer

Du 19 au 22 septembre 2017

Du 10 au 13 octobre 2017

Du 6 au 10 novembre 2017

Du 27 au 29 novembre 2017

Du 12 au 15 décembre 2017

Date limite d'inscription : 13 juillet 2017

AUTRE :

Cette action bénéficie du soutien financier de la CNSA

OBJECTIFS

Obtenir la qualification d'Assistant(e) de Soins en Gérontologie conformément à l'arrêté du 23 juin 2010 relatif à la formation correspondante.

Cette formation doit permettre aux professionnels d'acquérir les compétences mentionnées dans le référentiel de la fonction d'Assistant de Soins en Gérontologie leur permettant de disposer des compétences et outils contribuant à un accompagnement optimal des personnes âgées souffrant notamment de troubles du comportement et de leurs aidants. A l'issue de la formation, les stagiaires seront titulaires de l'attestation correspondante.

PROGRAMME

- Module 1 : Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35h)
- Module 2 : Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21h)
- Module 3 : Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28h)
- Module 4 : Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé (28h)
- Module 5 : Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées (28h)

LA PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES EN INSTITUTION

AFR 25

Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux (hors services psychiatrie) sont de plus en plus confrontés aux difficultés de prise en charge des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques. Ils n'ont généralement pas été formés initialement à gérer ces troubles et se trouvent souvent démunis pour s'occuper de ces patients.

OBJECTIFS

- Appréhender les nouveaux dispositifs de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 sur le handicap, les enjeux et les conséquences pour les établissements
- Définir et différencier les troubles mentaux et psychiques, les pathologies et les comportements liés à ces troubles
- Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies présentées par les personnes accueillies dans les structures où ils exercent
- S'approprier les différentes approches thérapeutiques pertinentes quant à l'accompagnement socio-éducatif des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques
- Connaître les pratiques professionnelles dans les différentes structures et les bonnes pratiques publiées en la matière

PROGRAMME

- Les différentes réponses thérapeutiques pouvant être apportées aux personnes :
 - la relation d'aide ;
 - l'apport des thérapies innovantes (ex : TCC...);
 - la place des activités thérapeutiques dans la prise en charge.
- La création d'un lien thérapeutique avec la personne :
 - les principes de la relation d'aide et attitudes aidantes ;
 - les outils mobilisables.
- L'influence des comportements dans la relation à l'autre : analyse de nos propres comportements et attitudes, identification de nos modes de réaction.
- Les difficultés rencontrées par les professionnels (analyse des attitudes des professionnels face aux troubles mentaux et psychiques) :
 - l'analyse des différents contextes institutionnels ;
 - les conditions environnementales favorisant un état d'agitation, de violence, d'agressivité ;
 - l'analyse des besoins des personnes ;
 - la déduction des attitudes aidantes pour la personne et le professionnel.
- Les acteurs professionnels de réseaux
 - un soutien pour les institutions :
 - en cas d'urgence liée à une phase aiguë ;
 - en cas de problématique sociale ;
 - les partenaires de prise en charge en cas de pathologie psychiatrique.

PUBLIC

Tous professionnels de santé confrontés à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques, travaillant en institution ou à l'hôpital (hors services de psychiatrie)

ORGANISÉ PAR :

FORMAVENIR PERFORMANCES

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :
Les 30 et 31 mars 2017
Les 2 et 3 mai
Date limite d'inscription :
 27 janvier 2017

Groupe 2 :
Les 1^{er} et 2 juin 2017
Les 29 et 30 juin 2017
Date limite d'inscription :
 3 mars 2017

Groupe 3 :
Les 2 et 3 octobre 2017
Les 9 et 10 novembre 2017
Date limite d'inscription :
 21 juillet 2017



LE REPAS DE LA PERSONNE ÂGÉE : UN MOMENT DE PLAISIR

AFR 26

Les temps de repas en EHPAD rythment la journée des personnes âgées accueillies. C'est à la fois un temps de convivialité mais également un temps où les personnels peuvent rencontrer de l'agressivité ou des difficultés.

Les personnels soignants ne sont pas des professionnels du service des repas et peuvent contribuer, par leur comportement, à accentuer ces difficultés. Il est pourtant essentiel de veiller à favoriser une prise alimentaire de qualité pour lutter à la fois contre la dénutrition mais également contre l'ennui et les troubles du comportement.

Le temps du repas constitue un moment essentiel à l'occasion duquel il faut veiller à développer un accueil et un accompagnement de qualité, totalement intégré au projet de vie personnalisé.



PUBLIC



Tout personnel participant au service des repas de la personne âgée en salle à manger comme en chambre, de préférence en binôme avec un cuisinier

OBJECTIFS



Cette formation a pour ambition de permettre aux participants de développer des attitudes favorisant la prise des repas par les personnes âgées, dans un esprit de restauration, de convivialité, de bien-être et de plaisir pour la personne.

PROGRAMME



- La symbolique du repas dans la société actuelle et les représentations des personnels sur le temps du repas ;
- L'impact des différentes pathologies liées à l'âge sur la prise des repas ;
- Notions de base portant sur l'équilibre alimentaire de la personne âgée et sur l'impact de la dénutrition ;
- Développer un accueil de qualité des résidents au moment du repas ;
- Les attitudes, comportements et techniques d'aide au repas dans le respect de l'autonomie des personnes accueillies ;
- Le repas : un axe du projet individualisé ;
- Les techniques hôtelières du service à table compatibles avec le repas en gériatrie ;
- La collaboration avec les cuisiniers et les diététiciens ;
- Le repas dans une dynamique d'animation.

ORGANISÉ PAR :

RÉSEAU CÈDRE SANTÉ

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Du 18 au 20 janvier 2017

Date limite d'inscription :

18 novembre 2016

Groupe 2 :

Du 13 au 15 décembre 2017

Date limite d'inscription :

13 octobre 2017

PARCOURS MÉTIER EN 3 MODULES

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS

Les Agents des Services Hospitaliers peuvent être recrutés au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière sans condition de diplôme. Ils sont fréquemment originaires d'environnements professionnels divers sans lien direct avec l'environnement sanitaire et médico-social. Leur présence est pourtant essentielle au sein des établissements et leur formation constitue un enjeu de qualité de la prise en charge des patients et des résidents. En outre, il s'agit également pour ces personnels de s'épanouir dans leurs fonctions en disposant de connaissances de bases étayées.

Dans ce cadre, les instances régionales de l'ANFH Midi-Pyrénées ont décidé de proposer un nouvel itinéraire de formation modulaire à destination des Agents des Services Hospitaliers, exerçant plus spécifiquement auprès des personnes âgées. Amené à s'enrichir avec le temps, ce parcours de développement des compétences professionnelles compte aujourd'hui 3 modules de formation.

Sur le modèle de l'itinéraire de formation des personnels d'encadrement, ce nouvel itinéraire constitue un parcours personnalisé : il permet à tout Agent des Services Hospitaliers de choisir les domaines de compétences dans lesquels il a besoin de se perfectionner au travers des modules de son choix.

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Permettre aux Agents des Services Hospitaliers de disposer d'un socle de connaissances générales leur permettant d'exercer plus sereinement leur métier
- Accompagner ces agents dans un dispositif de formation adapté à leurs besoins

PUBLIC

Agents des Services Hospitaliers exerçant plus particulièrement en service gériatrique ou en EHPAD.

MODALITÉS D'INSCRIPTION :

Les candidats ont le choix de s'inscrire à un ou plusieurs modules de l'itinéraire proposé. Cet itinéraire de formation étant géré de manière globale, l'inscription se fait une seule fois pour l'ensemble des modules avant la date butoir spécifiée. Les changements de bénéficiaire en cours d'itinéraire ne seront pas acceptés.

Il est précisé qu'à partir du moment où l'inscription d'un candidat à un module est retenue, elle est retenue pour l'ensemble des modules choisis par ce dernier.

DATE LIMITE D'INSCRIPTION GÉNÉRALE :

9 janvier 2017

LIEU :

Ramonville Saint Agne

DÉTAIL DES MODULES PROPOSÉS (choisir les modules adaptés aux besoins de chacun)

MODULE 1 : LE RÔLE DE L'ASH DANS L'ÉQUIPE SOIGNANTE

Cette formation a pour ambition de permettre aux Agents de Services Hospitaliers de trouver leur place au sein de l'institution, de développer leurs compétences techniques et de savoir se positionner au sein de l'équipe soignante.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Mieux se situer dans l'équipe de soins et dans l'institution : fonction, rôle, tâches et périmètre
- Connaître les missions principales des autres soignants (AS, IDE)
- Appréhender les droits et devoirs de l'agent hospitalier
- Connaître et comprendre ce que recouvrent le secret professionnel et le devoir de réserve
- Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites

DURÉE : 1 jour

ORGANISME : RESEAU CEDRE SANTE

CALENDRIER :

Le 9 mars 2017



MODULE 2 : L'ENTRETIEN ET L'HYGIÈNE DES LOCAUX

Cette formation a pour ambition d'actualiser et de perfectionner les compétences des personnels chargés de l'hygiène et de l'entretien des locaux et de leur faire prendre conscience de l'importance de l'hygiène des locaux et plus largement de l'environnement et de la nécessité d'appliquer un nettoyage de qualité dans le respect des protocoles.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Connaître les infections associées aux soins et les risques associés ;
- Appréhender la place de chacun dans leur prévention et en connaître les modalités ;
- Contribuer à l'amélioration des pratiques en matière d'entretien des locaux.

DURÉE : 2 jours

ORGANISME : CNEH

CALENDRIER :

Les 11 et 12 mai 2017

MODULE 3 : TRAVAILLER AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES

L'accueil de personnes âgées en institution nécessite de la part des professionnels une connaissance spécifique de cette période de la vie.

Les Agents de Services Hospitaliers exerçant auprès des personnes âgées ne sont pas spécifiquement qualifiés en soins. Positionnés "à côté" des personnels soignants, et évoluant quotidiennement dans l'environnement des personnes âgées accueillies, leur rôle est pourtant essentiel pour garantir un accompagnement de qualité.

Une bonne coordination des personnels et un accueil de qualité passent notamment par le partage de connaissances communes autour de la personne âgée.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Connaître l'environnement réglementaire encadrant l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées en établissement ;
- Connaître les besoins et les droits fondamentaux des personnes âgées accueillies en institution ;
- Appréhender la notion de vieillesse et ses représentations ;
- Connaître les principales pathologies liées à l'âge ainsi que leurs répercussions sur la fonction de l'ASH pour adopter des comportements adaptés ;
- Appréhender la notion de bientraitance et de maltraitance ;
- Le rôle de l'ASH dans la mise en œuvre du projet individualisé ;
- Savoir établir une relation de qualité avec la personne âgée et son entourage ;
- Savoir trouver la juste distance relationnelle et émotionnelle

DURÉE : 2 jours

ORGANISME : IGL

CALENDRIER : Les 12 et 13 juin 2017

SITUATION DE SOINS ET BIENTRAITANCE AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES

AFR 28

Le respect des droits et libertés des patients et/ou résidents et la prévention de toute forme de violence sont au cœur des préoccupations de l'ensemble des institutions des secteurs sanitaire, social et médico-social. Le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance de mars 2007 prévoit 10 mesures réunies autour de 2 axes majeurs :

- Développer une culture de la bientraitance dans les établissements ;
- Renforcer la lutte contre la maltraitance.

La bientraitance en service gériatrique ou en EHPAD notamment, est une notion qui appartient au domaine de l'éthique. Elle recouvre un ensemble d'attitudes et de comportements positifs et constants de respect, de bons soins, de marques de confiance et d'aide envers des personnes en situation de vulnérabilité ou de dépendance.

Au-delà du refus de la maltraitance, développer une politique de bientraitance consiste en une recherche permanente de la qualité du service que l'établissement et ses professionnels doivent aux personnes accompagnées.

OBJECTIFS

- Définir l'éthique et la bientraitance : engagement vers une éthique de l'accompagnement respectueuse des valeurs humaines afin d'expérimenter d'autres façons de réagir et d'être, respectueuses de soi et des autres, en accord avec ses valeurs et son éthique ;
- Proposer une réflexion sur le phénomène de la maltraitance en opposition à la notion de bientraitance ;
- Définir l'éthique et la bientraitance : engagement vers une éthique de l'accompagnement respectueuse des valeurs humaines afin d'expérimenter d'autres façons de réagir et d'être, respectueuses de soi et des autres, en accord avec ses valeurs et son éthique.

PROGRAMME

- Les besoins et les droits fondamentaux des personnes âgées en institution ;
- Les notions de vulnérabilité et de dépendance et leurs représentations ;
- Les fondements d'une prise en soins "bientraitante" ou comment concrétiser la bientraitance dans les soins ;
- La définition, le signalement des actes de maltraitance et les sanctions encourues ;
- L'accompagnement de fin de vie dans la dignité ;
- La prévention du stress et du "burn out" des personnels au service de la "bientraitance";
- L'impulsion d'une dynamique de la bientraitance.

PUBLIC

Personnels soignants ou tous personnels en contact avec les personnes âgées

ORGANISÉ PAR :

IRIES

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 12 et 13 janvier 2017

Les 26 et 27 janvier 2017

Date limite d'inscription :

18 novembre 2016

Groupe 2 :

Les 7 et 8 novembre 2017

Les 21 et 22 novembre 2017

Date limite d'inscription :

8 septembre 2017

AUTRE :

Cette action bénéficie du soutien financier de la CNSA



LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES SOUFFRANT DE LA MALADIE D'ALZHEIMER

AFC 7

La maladie d'Alzheimer touche aujourd'hui environ 875 000 personnes en France, dont plus de 40% d'entre elles sont accueillies dans les EHPAD. Les priorités du plan Alzheimer 2008-2012 étaient d'approfondir la connaissance des professionnels sur la maladie, d'améliorer la qualité de vie des malades et des aidants dans le respect de leur dignité.

Le futur plan poursuivra l'action en faveur des malades d'Alzheimer et de leurs familles, en garantissant un accompagnement adapté à chacun, et en prenant en compte les maladies neurodégénératives à expression cognitive et comportementale.

A cette volonté nationale, s'ajoute le projet européen de coopération sur la maladie d'Alzheimer, baptisé Alcove, et mis en place en 2011. Parmi les recommandations figure la limitation de la "surexposition" des personnes atteintes d'Alzheimer aux neuroleptiques. Une approche non pharmacologique ainsi qu'une meilleure formation et un meilleur accompagnement des aidants familiaux sont préconisés.

OBJECTIFS

- **Repérer les besoins** de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer en mobilisant ses connaissances sur les troubles et la maladie ;
- **Mieux se connaître** pour mieux connaître l'autre ;
- **Identifier les différentes techniques de communication** afin d'accompagner les personnes souffrantes et leurs familles ;
- **Etre en capacité de gérer** les troubles du comportement ;
- **Appréhender les différentes attitudes bienveillantes** dans la relation avec les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ;
- **Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet personnalisé**, en collaboration avec l'équipe disciplinaire, adapté aux besoins de la personne et dans le respect de son projet de vie ;
- **Savoir organiser des activités** thérapeutiques et/ou occupationnelles adaptées aux personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer.

PROGRAMME

JOUR 1

- Recensement des connaissances résiduelles portant sur les troubles et la maladie d'Alzheimer ou apparentée
- Vers une meilleure compréhension de soi

JOUR 2

- Les techniques de communication sur lesquelles se reposer
- La gestion des troubles du comportement

JOUR 3

- Les différentes attitudes bienveillantes dans la relation soignant/soigné

JOUR 4

- L'élaboration et la mise en œuvre d'un projet personnalisé
- Les activités thérapeutiques et/ou occupationnelles

PUBLIC

Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ;

Personnel soignant en binôme AS/IDE ou AMP.

ORGANISÉ PAR :

GRETA MIDI-PYRÉNÉES CENTRE

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Groupe 1 :

Les 9 et 10 mai 2017

Les 8 et 9 juin 2017

Date limite d'inscription :

10 mars 2017

Groupe 2 :

Les 9 et 10 octobre 2017

Les 27 et 28 novembre 2017

Date limite d'inscription :

28 juillet 2017

LA RELATION AVEC LES FAMILLES DES PERSONNES ÂGÉES

AFR 29

Le vieillissement, la maladie et/ou le placement d'un proche en établissement, engendrent des bouleversements importants dans les relations intrafamiliales. Il est alors souvent complexe et difficile pour les proches, de trouver leur place et de maintenir un lien de qualité avec le parent âgé.

En parallèle, les personnels soignants ont parfois du mal à se positionner par rapport aux demandes des proches.

Il est nécessaire d'établir un lien de qualité avec les familles et de faciliter une relation triangulaire entre le résident/le patient, sa famille et l'équipe soignante.

Ce rapport ne s'établit pas dans les mêmes conditions, ne nécessite pas le même processus de communication ni les mêmes attentes en fonction de l'âge, de la pathologie, du lieu d'accueil. C'est pourquoi il est nécessaire de créer des modules distincts en fonction des professionnels auxquels la formation s'adresse.

L'ANFH a souhaité organiser trois formations sur la thématique de la relation avec la famille.

L'objectif étant d'appréhender et d'améliorer les relations avec les familles dans la perspective de la construction d'un projet thérapeutique commun.

OBJECTIFS

- Connaître les rôles et règles qui conditionnent un équilibre familial ;
- Identifier les impacts et conséquences émotionnelles et comportementales de l'entrée en EHPAD pour le résident et sa famille ;
- Savoir établir de bonnes relations triangulaires et co-construire le projet personnalisé avec le résident et sa famille ;
- Ajuster sa posture professionnelle et son mode de communication pour prévenir tout risque de relation mal engagée.

PROGRAMME

La relation avec les personnes âgées et leurs familles :

- La famille du 21^{ème} siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement ;
- L'accroissement des exigences des familles ;
- Une évolution législative, un accroissement des droits ;
- Les facteurs sociétaux d'influence.

L'entrée en EHPAD, un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur :

- Le résident / la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux ;
- La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences.

La triangulation de la relation :

- Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs ;
- La recherche d'un nouvel équilibre ;

- La définition d'un cadre acceptable par chacun ;

- Les techniques de triangulation et de négociation.

Rôles et place des familles au sein des EHPAD, auprès de leurs parents ;

La co-construction du projet personnalisé :

- Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident ;
- La méthodologie et les étapes de co-construction ;
- Place de la famille et limites d'intervention / de décision ;

Positionnement et juste distance professionnels : des outils de consolidation des compétences.

L'anticipation, la résolution de relations mal engagées.

PUBLIC



Tous professionnels travaillant auprès des personnes âgées et en contact avec les familles

ORGANISÉ PAR :

DEMETER SANTE

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :
Les 30 et 31 mars 2017
Le 4 mai 2017
Date limite d'inscription :
 27 janvier 2017

Groupe 2 :
Les 18 et 19 avril 2017
Le 5 mai 2017
Date limite d'inscription :
 17 février 2017

Groupe 3 :
Les 21 et 22 septembre 2017
Le 20 octobre 2017
Date limite d'inscription :
 13 juillet 2017

LA RELATION AVEC LES FAMILLES DANS LE SECTEUR DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE

AFR 30

La famille joue un rôle essentiel dans la création de la personnalité, dans le soutien de l'apprentissage, dans l'évolution de la personne. Cependant, depuis le milieu des années 1970, la famille connaît de profondes transformations. Face à ces mutations, les équipes dans leur globalité, s'interrogent sur la manière de travailler avec les familles et les représentants légaux, sur les modes de collaboration, de communication. Il apparaît donc important de se réinterroger sur les pratiques professionnelles, d'appréhender et optimiser les relations avec les familles dans l'objectif d'une construction d'un projet thérapeutique commun.

OBJECTIFS

- Comprendre le vécu des familles et leurs attentes tout en restant dans le champ professionnel ;
- Utiliser les différentes techniques de communication adaptées pour faciliter le dialogue ;
- Gérer les situations émotionnellement difficiles ;
- Optimiser le travail avec les familles en favorisant la parentalité ;
- Se positionner éthiquement dans le travail avec les familles ;
- Construire son plan d'action d'amélioration.

PROGRAMME

JOUR 1

Comprendre le vécu des familles et leurs attitudes vis-à-vis de l'institution

- Les conséquences des troubles ou du handicap d'un enfant/adolescent sur le système familial ;
- Approche des perturbations du système relationnel de la famille ;
- La famille et le placement d'un enfant en institution.

Les outils de communication du professionnel

- L'analyse de la demande ;
- L'écoute du patient et de sa famille ;
- La reformulation ;
- L'expression verbale et la qualité de la communication ;
- Le langage positif : recherche des mots et expressions à éviter.

JOUR 2

La gestion des situations émotionnellement difficiles

- Les échanges délicats auprès des familles et proches et leur soutien ;
- Information et éducation des proches portant sur les moyens de préserver ou d'établir la relation avec leur enfant/adolescent ;
- Évaluation des ressources affectives de l'entourage ;
- Médiation en cas de conflit entre l'enfant et la famille ;
- Identification des fondements de l'agressivité verbale dans les services ;
- Gestion des émotions et recherche de modes de réponses adaptés ;
- Analyse du mode réactionnel.

Travailler avec les familles pour favoriser la parentalité

- Établir un lien de confiance avec les parents pour créer "une alliance thérapeutique" ;
- Les positions défensives que peuvent adopter les parents ;
- Repérer les symptômes d'agressivité chez les parents et chez soi ;
- Apprendre à donner du sens aux symptômes et à reconnaître les sentiments projectifs afin de ne pas rompre l'alliance ;
- Travail sur le lien à faire entre ce qu'exprime l'enfant, ce qu'on voit, ce qu'on entend pour favoriser la création de lien parents/enfant ou adolescent.
- La matrice de l'identité et la structure de la famille.

Positionnement et éthique du professionnel en charge de l'accompagnement des parents

- Identification des valeurs de référence du groupe familial ;
- Aider le parent à éviter les contradictions entre les paroles et les actes.

JOUR 3

Exploiter le travail d'intersession

- Capitalisation des travaux réalisés, réajustement et apports didactiques complémentaires ;
- Choix des indicateurs permettant l'évaluation du plan et des modalités à suivre

PUBLIC

Tout personnel exerçant auprès d'enfant ou adolescents

ORGANISÉ PAR :

FORMAvenir PERFORMANCES

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Les 9 et 10 mars 2017

Le 18 avril 2017

Date limite d'inscription :
6 janvier 2017

LA VIE AFFECTIVE DES PERSONNES HANDICAPÉES

AFR 31

Parler de la vie affective et sexuelle de personnes en situation de handicap n'est pas aisé tant le sujet peut s'avérer complexe. Il importe qu'il soit traité avec beaucoup de sensibilité, de respect mais aussi de connaissance du domaine du handicap, ainsi que des réalités de la vie institutionnelle.

La vie en institution accentue cette difficulté compte tenu de la vie collective, du manque d'intimité et de la limitation de l'accès à l'information sexuelle. Un manque de dialogue sur cette question est souvent marqué.

Pour la personne en situation de handicap, tous ces éléments peuvent la conduire à ressentir une certaine souffrance de ne pouvoir vivre une vie affective épanouie. De plus, certaines des actions éducatives en matière de vie affective et sexuelle ont souvent tendance à vouloir les protéger contre les agressions, infections et les grossesses... Le message véhiculé donne alors une image assez négative de la vie affective et de la sexualité, la faisant passer pour quelque chose de dangereux ou d'interdit.



PUBLIC



Tout professionnel d'établissement sanitaire, social ou médico-social intervenant auprès des personnes handicapées

ORGANISÉ PAR :

ADVITAM

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Du 1^{er} au 3 mars 2017

Date limite d'inscription :

31 décembre 2016

OBJECTIFS



- Améliorer la qualité de vie des personnes accueillies et permettre aux personnels d'adopter une conduite adaptée aux différentes expressions de la sexualité en institution chez l'enfant, l'adolescent et l'adulte ;
- Acquérir des connaissances théoriques sur l'organisation psychique de la sexualité ;
- Réfléchir sur le droit à la vie affective et sexuelle des personnes accueillies ;
- Travailler sur la manière d'accompagner le développement sexuel et les besoins affectifs des usagers ;
- Réfléchir en équipe au développement d'un projet d'accompagnement commun tenant compte des manifestations de la sexualité des usagers et des contraintes institutionnelles.

PROGRAMME



Le développement de la vie affective :

- comment l'enfant se construit sur le plan affectif ;
- la vie affective des adolescents / des adultes en situation de handicap ;
- définition de ce qu'on nomme "vie affective" ;
- les grandes étapes de développement parfois bouleversées par le handicap chez le bébé, l'enfant et l'adolescent.

Les troubles du développement de la vie affective et sexuelle :

- pour la personne en situation de handicap mental ;
- pour la personne en situation de handicap physique.

Les impasses auxquelles les professionnels peuvent se trouver confrontés.

Les représentations et ce que l'on peut imaginer vouloir défendre.

Les grandes remises en question en tant que professionnel :

- confrontation aux tabous éducatifs et religieux ;
- l'intégration de la famille au projet de vie.

Pistes de réflexion et projets possibles :

- le cadre réglementaire ;
- l'éducation à la sexualité ;
- travailler sur les questions de l'intimité, de la pudeur, du respect de soi et de l'autre ;
- l'équilibre affectif et le bien-être de l'autre ;
- la capacité à repérer ce qui est acceptable et à dire non

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



AXE 07

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE FORMATEUR INTERNE ET DE TUTEUR

➤ JOURNÉE DES ANIMATEURS MULTI + 2017

CTR 9

MULTI +, dispositif de formation élaboré par des professionnels de la santé, est conçu pour être animé par des acteurs des établissements de la FPH permettant à tous les agents de mieux comprendre leur environnement professionnel (rôle, fonction, statut, droits, obligations).

Devenir "animateur MULTI +", c'est intégrer de nouveaux agents et parfaire les connaissances de ceux déjà en fonction. Ainsi MULTI + favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement.

OBJECTIFS

La journée des animateurs MULTI + est l'occasion de faire un bilan de leur activité et d'évoquer les problèmes rencontrés, afin de trouver des solutions efficaces dans la mise en oeuvre du dispositif.

PROGRAMME

- Retours d'expériences ;
- Partages et échanges de bonnes pratiques ;
- Point d'actualité sur l'évolution numérique du dispositif MULTI +.

PUBLIC

Animateurs MULTI + formés à ce dispositif

ORGANISÉ PAR :

ANFH

DURÉE :

1 jour

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Le 19 avril 2017

Date limite d'inscription :
19 février 2017

EXERCER LE RÔLE DE TUTEUR DE STAGE

AFR 32

Le tutorat des stagiaires prend de plus en plus d'importance au sein des établissements, non seulement pour garantir la qualité de la transmission des savoirs, mais aussi pour fidéliser les professionnels en devenir.

Devenir tuteur, c'est partager des savoir-faire, accompagner l'acquisition des compétences au plus près des besoins du terrain et favoriser l'intégration dans l'établissement. Doté de ses connaissances et ses savoir-faire, le tuteur doit savoir mettre des mots sur son expérience pour pouvoir bien la communiquer.

OBJECTIFS

- Organiser l'accueil et l'intégration du jeune.
- Organiser et contractualiser la relation de formation au poste de travail.
- Gérer un parcours de formation au poste de travail (progression dans les apprentissages, transfert de savoir-faire, évaluation des compétences acquises).
- Accompagner le jeune dans la mise en œuvre des comportements adaptés aux exigences de l'entreprise et du poste de travail.
- Établir avec le jeune une communication qui favorise les apprentissages.

PROGRAMME

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Organiser l'accueil et l'intégration du tuteur • Préparer la formation en entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • Gérer le parcours de formation au poste de travail • Connaître les composantes d'une situation d'apprentissage et maîtriser la communication pédagogique |
|---|---|

PUBLIC

Personnels de toutes catégories professionnelles placés en position de tuteur référent des stagiaires au sein de la structure

ORGANISÉ PAR :

ADRAR Formation

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 21 mars et 25 avril 2017

Date limite d'inscription :
21 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 17 octobre et 21 novembre 2017

Date limite d'inscription :
15 août 2017

FORMATION DES TUTEURS EMPLOI D'AVENIR

AFR 33

Les métiers privilégiés sont les suivants : aide au service hospitalier, aide animateur, aide aux services techniques et logistiques, aide médico-administratif...

Pendant son activité salariée, le jeune en emploi d'avenir est suivi par un référent Mission Locale ou un référent Cap Emploi. En complément, le jeune en emploi d'avenir est également suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure. Ce tuteur veille à garantir la bonne intégration du jeune au sein du service. Il est l'interlocuteur privilégié du jeune sur son lieu de travail pendant son activité professionnelle.

OBJECTIFS

- Prendre la dimension et assurer sa fonction de tuteur : les enjeux du tutorat, les activités principales du tuteur, les besoins du tuteur et les étapes clés de tout apprentissage, techniques et méthodes de travail renforçant leurs compétences de tuteurs notamment en matière d'intégration, d'accompagnement, de transmission et d'évaluation des compétences tout en construisant en partenariat, un parcours de professionnalisation individualisé balisant les étapes-clés vers l'autonomie du tuteur,
- Prendre du recul et analyser sa posture de tuteur et ses pratiques,
- Mieux appréhender les niveaux d'exercice de la fonction tutorale en identifiant les enjeux du tutorat et de l'apprentissage pour la structure, les salariés,
- Développer des compétences managériales, pédagogiques, relationnelles et organisationnelles au service d'une fonction tutorale partagée, elle-même au service d'une organisation apprenante.

PROGRAMME

Module préparatoire à distance : 1/2 journée

La formation intègre une partie préparatoire en "amont" construite autour :

- d'un autodiagnostic réalisé à distance
- d'un PowerPoint de présentation de la formation (objectifs, déroulé)
- d'une proposition d'entretien individuel mené auprès de chaque tuteur en fonction de l'analyse de la fiche autodiagnostic retournée et complétée.

Cette phase, partie intégrante de la formation, facilite l'accès à la formation et permet d'anticiper sur une adaptation du dispositif de formation aux besoins des tuteurs et de leurs établissements respectifs.

Module 2 : 2 jours

Les contenus de la formation seront à stabiliser et à renforcer en fonction des attentes, questionnements, profils et expériences des participants et profils des tuteurs.

Les éléments clés pour la réussite de l'intégration des jeunes en emploi d'avenir au sein de l'établissement employeur :

- L'accueil du jeune dans la structure
- Le repérage des motivations, atouts, l'anticipation des freins éventuels et la remédiation pour réussir leur professionnalisation
- Le suivi de leur évolution tout au long de leur parcours d'insertion

La connaissance de ce public et la

préparation de son arrivée au sein de la structure.

L'encadrement tuteur comme acte managérial.

Module 3 : regroupement 1 jour

Un retour d'expériences pour :

- Restituer les expériences réalisées et les croiser, créer une dynamique de réseau,
- Échanger sur les méthodes, réussites obtenues ou problèmes rencontrés,
- Anticiper des situations problèmes,
- Évaluer les outils après expérimentation et les modifier si besoin,
- Prendre du recul par rapport à son activité de tuteur : adopter une attitude réflexive par rapport aux pratiques mises en œuvre,
- Impliquer la hiérarchie de la structure par rapport à l'avenir du jeune.

PUBLIC

Tout agent hospitalier placé en position de tuteur d'un jeune bénéficiaire d'un Emploi d'Avenir au sein de son établissement.

ORGANISÉ PAR :

DAFFPIC CAFOC

DURÉE :

3 jours

LIEU & DATES :

Ramonville Saint Agne

Groupe 1 :

Les 9 et 10 mars 2017

Le 20 avril 2017

Date limite d'inscription :

9 janvier 2017

Groupe 2 :

Les 18 et 19 septembre 2017

Le 19 octobre 2017

Date limite d'inscription :

15 juillet 2017



AXE 08 ACCOMPAGNER LES EMPLOIS D'AVENIR

ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR EN MIDI-PYRÉNÉES

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi en raison de leur absence de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes (sauf dérogations spécifiques) :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus ;
- être sans emploi ;
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (souvent appelé "niveau bac") ;
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics.

L'emploi d'avenir est un contrat de droit privé conclu pour une durée déterminée de 1 à 3 ans ou pour une durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel (à titre exceptionnel).

Les métiers privilégiés sont les suivants :

- aide au service hospitalier, aide-animateur,
- aide aux services techniques et logistiques,
- aide médico-administratif...

Dans le cadre de crédits délégués par la DGOS, l'ANFH peut assurer le financement des actions de formation facilitant l'adaptation à l'emploi du jeune, ou lui permettant de s'engager dans un parcours professionnel via une formation de remise à niveau ou une formation qualifiante. Les formations inscrites sur la liste des études promotionnelles peuvent également être financées au bénéfice des emplois d'avenir.

Par ailleurs, elle prévoit la mise en place d'une offre de formation à destination des tuteurs.

Pour mener à bien cette mission, les membres du Conseil pédagogique régional de l'ANFH Midi-Pyrénées ont souhaité créer une commission spécifique, la Commission Intégration Professionnelle, pour assurer le suivi de la formation de ces jeunes.

Cette commission de travail s'est donné pour missions :

- de proposer une offre de formation régionale spécifique adaptée aux bénéficiaires d'un emploi d'avenir ;
- d'analyser les demandes de formations individuelles formulées par les établissements au bénéfice de leurs agents en Emploi d'Avenir.

Si vous souhaitez effectuer une demande de formation individuelle pour un jeune bénéficiaire d'un emploi d'avenir, nous vous invitons à compléter l'imprimé spécifique disponible sur les pages régionales de notre site internet ou sur demande auprès de la délégation ANFH Midi-Pyrénées.

En complément de l'offre spécifique contenue dans ce catalogue et des demandes de formations individuelles, toutes les actions de la politique d'animation régionale sont ouvertes aux emplois d'avenir sous réserve d'une inscription en binôme avec un agent titulaire de leur établissement.

CONTACT :

Marjana HASSANI
m.hassani@anhf.fr

➤ DÉMARCHE PORTFOLIO

AFR 34

La commission intégration professionnelle de l'ANFH a souhaité systématiser une formation intitulée "démarche portfolio" pour l'ensemble des emplois d'avenir recrutés dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif basé sur l'analyse de compétences du jeune, tant dans la sphère privée que personnelle, débouche sur la remise à chaque participant d'une attestation de reconnaissance des acquis et de l'expérience.

OBJECTIFS

Accompagner et sécuriser l'emploi d'avenir par sa valorisation, par sa remise en confiance, par la projection de sa réussite, par la mise en avant de ses compétences au service d'un projet professionnel. Il s'agit de mettre des mots sur le potentiel du jeune.

PROGRAMME

La démarche Portfolio vise une articulation harmonieuse des domaines personnels, professionnels et citoyens à travers trois objectifs :

- Mieux se connaître pour favoriser une dynamique de prise de conscience de ses facultés, de ses acquis ;
- Mieux se faire connaître pour s'offrir des perspectives d'évolution, de reconversion, de mobilité ;
- Mieux se faire reconnaître en apportant la preuve de ses acquis et, chaque fois que possible, s'ouvrir l'accès à des certifications.

PUBLIC

Tout jeune recruté en Emploi d'Avenir

ORGANISÉ PAR :

DAFFPIC RECTORAT TOULOUSE

DURÉE :

4 jours

LIEU & DATES :

Toulouse

**Les 16, 23, 29 mai 2017
et le 6 juin 2017**

*Date limite d'inscription :
17 mars 2017*

PRÉPARATION AUX ÉPREUVES D'ADMISSION EN FORMATIONS SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

AFR 35

L'accès à diverses formations qualifiantes en lien avec l'environnement sanitaire et social se fait par des épreuves d'admission. C'est le cas notamment des formations d'assistant(e) de vie dépendance, d'auxiliaire de vie, d'agent d'accompagnement auprès des personnes âgées dépendantes et d'aide-soignant. Ces épreuves d'admission nécessitent une préparation rigoureuse pour multiplier les chances de réussite.

OBJECTIFS

- Maîtriser les savoirs de base nécessaires à l'exercice des métiers à la personne.
- Connaître les publics accompagnés et leurs besoins spécifiques.
- Connaître les gestes et comportements professionnels.
- Acquérir les connaissances nécessaires en français, arithmétique, logique et culture générale.
- Connaître l'environnement sanitaire et social et son actualité.
- Maîtriser la méthodologie des épreuves écrites et les techniques d'expression orale.

PROGRAMME

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de l'environnement sanitaire et social et de son actualité • Connaissance des publics accompagnés et de leurs besoins spécifiques • Connaissance des personnes fragiles prises en charge par les ADVS, AAPAPD, DEAS • Les gestes et comportements professionnels | <ul style="list-style-type: none"> • Préparation à la méthodologie des épreuves écrites : <ul style="list-style-type: none"> - Culture professionnelle - Biologie - Savoirs de base en français, arithmétique, logique et culture générale • Préparation à la méthodologie des épreuves orales |
|--|--|

PUBLIC

Agent de catégorie C ou jeunes recrutés en contrat EA sur un poste d'aide aux soins ou d'aide au service hospitalier souhaitant se présenter à des épreuves de sélection pour suivre une formation qualifiante.

ORGANISÉ PAR :

ANAIS Formation

DURÉE :

32 jours répartis sur 4 mois

LIEU & DATES :

Toulouse

**Du 7 décembre 2016
au 28 mars 2017**

*Date limite d'inscription :
7 octobre 2016*



AXE 09
ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES

LES AFN 2017

AFN1 : Tuteur de stage (formation longue renforcée de 4 jours)

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

AFN2 : Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive

- Favoriser une dynamique individuelle et d'équipe pour l'amélioration de la sécurité dans la réalisation des procédures invasives qu'elles soient chirurgicales ou dans des spécialités interventionnelles ;
- Faire percevoir l'impact négatif majeur que peuvent avoir des organisations et des comportements inadaptés, marqués par des insuffisances dans la coopération, la concertation, la traçabilité et la communication ;
- Faire prendre conscience du potentiel d'amélioration des procédures et de son impact sur les résultats des soins et sur la qualité de vie au travail.

AFN3 : Améliorer la communication avec le patient

- Maîtriser outils et méthodes permettant l'amélioration de la communication avec le patient ;
- Etre en mesure de donner au patient une information adaptée et des consignes que ce dernier puisse prendre en compte et retenir ;
- Savoir structurer la communication entre professionnels de santé en intégrant les éléments concernant la sécurité du patient ;
- Savoir informer le patient lorsqu'un événement indésirable survient au cours de la prise en charge et assurer le suivi de ce dommage ;
- Savoir annoncer au patient et à ses proches une mauvaise nouvelle, une pathologie grave ;

AFN4 : Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalière

- Maîtriser les connaissances générales et les principes fondamentaux concernant la laïcité ;
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les personnels et les patients accueillis et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre ;

- Savoir prévenir et faire face à des situations de tensions et à des situations mettant en cause le respect de la laïcité et être en mesure de diffuser méthodes et postures adaptées dans l'établissement ;
- Connaître la fonction de référent en laïcité et ses missions ;
- Etre en mesure d'observer et d'évaluer le respect du principe de laïcité dans l'établissement ;
- Etre en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative à la laïcité dans l'établissement.

AFN5 : Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson dans un service hospitalier non spécialisé en neurologie et en EHPAD

- Savoir évaluer les besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation ;
- Savoir répondre aux besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation.

AFN6 : Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle

- Prendre en compte le développement durable dans ses trois dimensions : environnementale, sociale/sociétale et économique ;
- Contribuer à une approche de santé-durable fondée sur la prévention ;
- Apporter aux personnels des connaissances leur permettant de participer activement à la démarche de développement durable de leur établissement.

AFN7 : L'humour dans la relation de soins et l'accueil des patients

- Introduire l'humour et des espaces de créativité dans la relation de soin ;
- Découvrir et connaître les différentes facettes de l'humour, le maîtriser et savoir l'adapter aux situations du moment ;
- Prendre l'humour au sérieux, comme un outil de communication ;
- Utiliser l'humour avec l'équipe et avec les usagers ;

AFN8 : Coopérations et complémentarité territoriales

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

Le programme détaillé de ces actions ainsi que les calendriers prévisionnels vous seront communiqués ultérieurement.

LES MEMBRES DES INSTANCES ANFH

CONSEIL RÉGIONAL DE GESTION

FHF

TITULAIRES

M. CARLES
EHPAD GRENADE

M. ISART
EHPAD SALVIAC

Mme LAVERNY
CH CONDOM

M. MUNSCH
CH ALBI

M. PERIN
CH LAVAUR

M. RASTOUIL
CHU TOULOUSE

Mme SAHAL
CH MARCHANT TOULOUSE

M. SAJUS
CH ARIEGE-COUSERANS

M. THIEULE
CH COMMINGES PYRÉNÉES

SUPLÉANTS

Mme BENICOURT
EHPAD CARBONNE

Mme BOUCHILLOUX
CH GIMONT

M. CHAGOT
CH CASTRES-MAZAMET

M. CHAMPETIER
EHPAD FRONTON / VILLEMUR

M. LABAUME
EHPAD GRENADE

M. MAIRE
CH RODEZ

Mme MIREBEAU
CH VAL D'ARIEGE

Mme RIVIERE
CH GAILLAC

Mme SERGENT
EHPAD LAUZERTE

Mme SIDRAN
CH VIC FEZENSAC

CGT

TITULAIRES

Mme CALMETTES
CHU TOULOUSE

M. DEDIEU
CH ARIEGE-COUSERANS

M. GUYET
CH LAVAUR

Mme LACOMBE
CH VAL D'ARIEGE

Mme LAVAL
CENTRE ST CLAR

SUPLÉANTS

Mme CASTEX
CH MURET

Mme CAZELLES
CH VILLEFRANCHE

M. GAILLAC
CH DECAZEVILLE

Mme RAYMOND
CH LANNEMEZAN

Mme SUC
CH ALBI

FO

TITULAIRES

M. LANNES
CHU TOULOUSE

M. MURAT
CH LANNEMEZAN

Mme AZÉMA
CH CASTRES-MAZAMET

SUPLÉANTS

Mme CARLES
CH RODEZ

M. DENJEAN
CH TARASCON SUR ARIÈGE

Mme SEQUELA
CH MONTAUBAN

CFDT

TITULAIRES

M. MOULAS
CHU TOULOUSE

Mme PRIBUDIC
CDEF TOULOUSE

SUPLÉANTS

M. KOOB
CH CASTRES-MAZAMET

Mme LEBRUN
CH MONTAUBAN

BUREAU UNIQUE ANFH LANGUEDOC ROUSSILLON ANFH MIDI-PYRÉNÉES

FHF

M. PERIN
CH ARIEGE-COUSERANS

M. RASTOUIL
CHU TOULOUSE

CGT

M. DEDIEU
CH A6E-COUSERANS

CFDT

M. MOULAS
CHU TOULOUSE



CONSEIL PÉDAGOGIQUE RÉGIONAL

FHF

TITULAIRES

Mme BOUCHILLOUX
CH GIMONT

M. CHAGOT
CH CASTRES-MAZAMET

M. DEREURE
FOYER MONFERRAN-SAVES

M. DOUARIN
CH AUCH

M. GEORGE
CH VALENCE D'AGEN

Mme RIVIERE
CH ALBI

Mme SAHAL
CH MARCHANT TOULOUSE

Mme SIDRAN
CH VIC FEZENSAC

SUPPLÉANTS

Mme BENICOURT
EHPAD CARBONNE

M. CARLES
EHPAD GRENADE

M. CHAMPETIER
EHPAD FRONTON / VILLEMUR

Mme GIRIER DIEBOLT
CH COMMINGES-PYRÉNÉES

M. LABAUME
EHPAD GRENADE

Mme LABORDE
CH ASTUGUE

Mme LE BECHEC
EHPAD SAINT-LIZIER

Mme POILLERAT
CH NEGREPELISSE

CGT

TITULAIRES

Mme AUDUBERT
CH MARCHANT TOULOUSE

Mme CALMETTES
CHU TOULOUSE

Mme CAZELLES
CH VILLEFRANCHE DE ROUERQUE

Mme LARRIBAT
CEDETPH CASTELNAU-R.B.

SUPPLÉANTS

M. CAPDEVILLE
CH LANNEMEZAN

Mme DARNAUD
CH VAL D'ARIÈGE

M. EMILE DIT BIGAS
CH CASTRES-MAZAMET

Mme FAURE
CH DU GERS

Mme LACOMBE
CH VAL D'ARIÈGE

FO

TITULAIRES

M. BARNIER
CHU TOULOUSE

Mme HAURINE
CH DE BIGORRE

SUPPLÉANTS

Mme LE DILLY
CH DE BIGORRE

Mme VALLES
CH CAHORS

CFDT

TITULAIRES

M. KOOB
CH CASTRES-MAZAMET

Mme LAURES CANCALON
CH RODEZ

SUPPLÉANTS

Mme REBOUL
EHPAD RABASTENS

Mme TROPIS
EPS LOMAGNE

COMITE DE GESTION RÉGIONAL (CFP VAE BC)

TITULAIRES FHF

M. PERIN
CH LAVAUR

M. RASTOUIL
CHU TOULOUSE

M. THIEULE
CH COMMINGES-PYRÉNÉES

TITULAIRES COMPOSANTES SYNDICALES

CGT Mme CALMETTES
CHU TOULOUSE

FO M. LANNES
CHU TOULOUSE

CFDT M. MOULAS
CHU TOULOUSE

SUPPLÉANTS

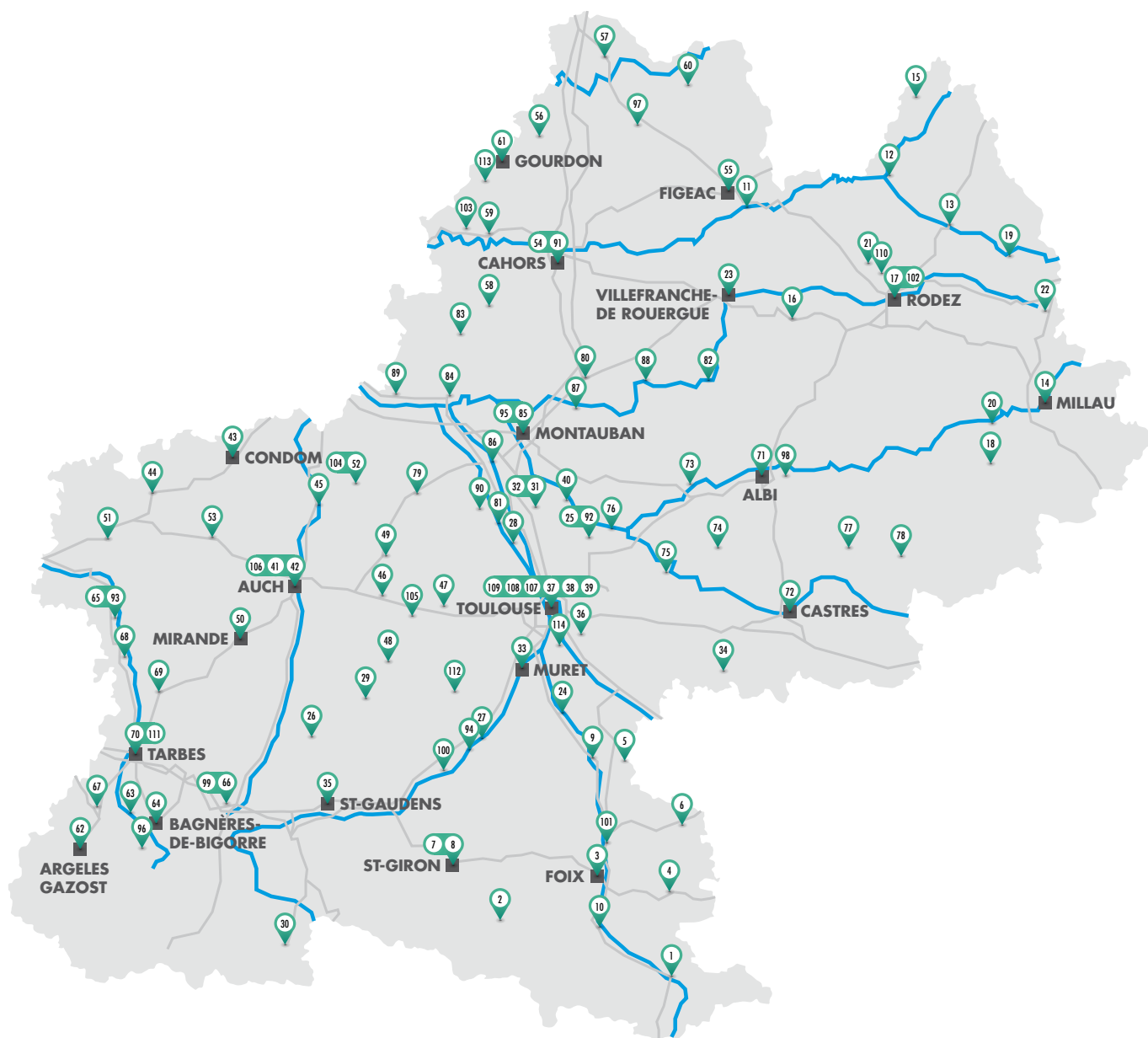
CGT M. DEDIEU
CH ARIÈGE-COUSERANS

FO M. MURAT
CH LANNEMEZAN

CFDT M. KOOB
CH CASTRES-MAZAMET

114 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT

LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH





1	CENTRE HOSPITALIER SAINT-LOUIS	MID001	09	AX LES THERMES
2	EHPAD SAINT-PHILIPPE	MID002	09	ERCE
3	CHI DU VAL D'ARIEGE	MID003	09	FOIX
4	CENTRE HOSPITALIER DU PAYS D'OLMES	MID005	09	LAVELANET
5	EHPAD - RESIDENCE LE CLOS DU RAUNIER	MID006	09	MAZERES
6	EHPAD - RESIDENCE LOUISE-DE-ROQUELAURE	MID007	09	MIREPOIX
7	CENTRE HOSPITALIER ARIEGE COUSERANS	MID010	09	ST GIRONS
8	EHPAD - RESIDENCE HECTOR OSSUN	MID011	09	ST LIZIER
9	EHPAD - RESIDENCE DU VERT COTEAU	MID012	09	SAVERDUN
10	CENTRE HOSPITALIER JULES-ROUSSE	MID013	09	TARASCON SUR ARIEGE
11	EHPAD RESIDENCE DU PAYS CAPDENACOIS	MID015	12	CAPDENAC GARE
12	EHPAD LA ROUSSILHE	MID018	12	ENTRAYGUES SUR TRUYERE
13	HOPITAL INTERCOMMUNAL	MID019	12	ESPALION
14	CENTRE HOSPITALIER	MID021	12	MILLAU
15	EHPAD RESIDENCE DU PARC DE LA CORETTE	MID022	12	MUR DE BARREZ
16	EHPAD RESIDENCE L'OREE DU LAC	MID023	12	RIEUPEYROUX
17	CENTRE HOSPITALIER JACQUES PUEL	MID024	12	RODEZ
18	CENTRE HOSPITALIER EMILE BOREL	MID025	12	ST AFFRIQUE
19	CENTRE HOSPITALIER ETIENNE RIVIE	MID026	12	ST GENIEZ D OLT
20	EHPAD - RESIDENCE DENIS AFFRE	MID027	12	ST ROME DE TARN
21	HOPITAL INTERCOMMUNAL DU VALLON	MID028	12	SALLES LA SOURCE
22	CENTRE MEDICAL MAURICE FENAILLE	MID029	12	SEVERAC LE CHATEAU
23	CENTRE HOSPITALIER LA CHARTREUSE	MID030	12	VILLEFRANCHE DE ROUERGUE
24	EHPAD MARIUS PRUDHOM	MID031	31	AUTERIVE
25	EHPAD CECILE BOUSQUET	MID032	31	BESSIERES
26	EHPAD ELVIRE GAY	MID033	31	BOULOGNE SUR GESSE
27	EPAD - RESIDENCE JALLIER	MID034	31	CARBONNE
28	EHPAD SAINT JACQUES GRENADE	MID035	31	GRENADE
29	EHPAD FAUX BOURG SAINT ADRIEN	MID036	31	L ISLE EN DODON
30	CENTRE HOSPITALIER DE LUCHON	MID037	31	BAGNERES DE LUCHON
31	EHPAD SAINT-JOSEPH	MID038	31	FRONTON
32	FOYER LOGEMENT MAS DES ORANGERS	MID039	31	FRONTON
33	CENTRE HOSPITALIER DE MURET	MID040	31	MURET
34	CENTRE HOSPITALIER	MID041	31	REVEL
35	CENTRE HOSP. COMMINGES-PYRENEES	MID042	31	ST GAUDENS
36	EHPAD AUGUSTIN LABOUILHE	MID043	31	ST ORENS
37	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	MID044	31	TOULOUSE

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

38	CENTRE HOSPITALIER GERARD MARCHANT	MID045	31	TOULOUSE
39	CTRE DEP. DE L'ENFANCE ET LA FAMILLE	MID046	31	TOULOUSE
40	EHPAD SAINT JACQUES	MID047	31	VILLEMUR SUR TARN
41	CENTRE HOSPITALIER	MID048	32	AUCH
42	CENTRE HOSPITALIER DU GERS	MID049	32	AUCH
43	CENTRE HOSPITALIER	MID050	32	CONDOM
44	EHPAD RESIDENCE ELUZA	MID051	32	EAUZE
45	ETAB. PUBLIC DE SANTE DE LOMAGNE	MID052	32	FLEURANCE
46	CENTRE HOSPITALIER	MID053	32	GIMONT
47	EHPAD SAINT-JACQUES	MID054	32	L ISLE JOURDAIN
48	CHI LOMBEZ SAMATAN	MID056	32	LOMBEZ
49	CENTRE HOSPITALIER	MID057	32	MAUVEZIN
50	CENTRE HOSPITALIER SAINT-JACQUES	MID058	32	MIRANDE
51	CENTRE HOSPITALIER	MID059	32	NOGARO
52	CENTRE CANTOLOUP LAVALLEE	MID060	32	ST CLAR
53	CENTRE HOSPITALIER ALBERT DELUCQ	MID062	32	VIC FEZENSAC
54	CENTRE HOSPITALIER JEAN ROUGIER	MID063	46	CAHORS
55	CENTRE HOSPITALIER	MID064	46	FIGEAC
56	CENTRE HOSPITALIER JEAN COULON	MID065	46	GOURDON
57	EHPAD - RESIDENCE LES CONSULS	MID066	46	MARTEL
58	LES RESIDENCES DU QUERCY BLANC	MID067	46	MONTCUQ
59	EHPAD LES BALCONS DU LOT	MID068	46	PRAYSSAC
60	CENTRE HOSPITALIER	MID069	46	ST CERE
61	EHPAD	MID070	46	SALVIAC
62	EHPAD VIEUZAC-CANARIE	MID071	65	ARGELES GAZOST
63	CENTRE HOSPITALIER LE MONTAIGU	MID072	65	ASTUGUE
64	CENTRE HOSPITALIER	MID073	65	BAGNERES DE BIGORRE
65	EHPAD PANORAMA DE BIGORRE	MID075	65	CASTELNAU RIVIERE BASSE
66	HOPITAUX DE LANNEMEZAN	MID076	65	LANNEMEZAN
67	CENTRE HOSPITALIER	MID077	65	LOURDES
68	EHPAD	MID078	65	MAUBOURGUET
69	EHPAD - SSIAD CURIÉS-SEMBRES	MID079	65	RABASTENS DE BIGORRE
70	CENTRE HOSPITALIER DE BIGORRE	MID080	65	TARBES
71	CENTRE HOSPITALIER	MID082	81	ALBI
72	CHI CASTRES-MAZAMET	MID083	81	CASTRES
73	CENTRE HOSPITALIER	MID086	81	GAILLAC
74	CENTRE HOSPITALIER	MID087	81	GRAULHET
75	CENTRE HOSPITALIER	MID088	81	LAVOUR
76	EHPAD LES TERRASSES & L'HERMITAGE	MID091	81	RABASTENS



77	EHPAD MARIE-ELISABETH CAVAILHES	MID092	81	ST PIERRE DE TRMSY
78	ITEP LE BRIOL	MID093	81	VIANE
79	EHPAD	MID094	82	BEAUMONT DE LOMAGNE
80	CENTRE HOSPITALIER JARDIN D'EMILIE	MID096	82	CAUSSADE
81	EHPAD - RESIDENCE SAINTE-SOPHIE	MID098	82	GRISOLLES
82	EHPAD LES CAUSERIES	MID099	82	LAGUEPIE
83	EHPAD	MID101	82	LAUZERTE
84	CHI CASTELSARRASIN-MOISSAC	MID102	82	MOISSAC
85	CENTRE HOSPITALIER	MID103	82	MONTAUBAN
86	EHPAD LE PARC	MID104	82	MONTECH
87	CENTRE HOSPITALIER	MID105	82	NEGREPELISSE
88	EHPAD RESIDENCE DE L'ABBAYE	MID106	82	ST ANTONIN NOBLE VAL
89	CENTRE HOSPITALIER DES DEUX RIVES	MID107	82	VALENCE D'AGEN
90	EHPAD SAINT JACQUES	MID108	82	VERDUN SUR GARONNE
91	CTRE DEP. DE L'ENFANCE ET LA FAMILLE	MID109	46	CAHORS
92	EHPAD LE PASTOUREL	MID110	31	BESSIERES
93	CEDETPH	MID113	65	CASTELNAU RIVIERE BASSE
94	ESAT ET FOYER LE RUISSELET	MID116	31	RIEUX
95	CDEF	MID118	82	MONTAUBAN
96	CENTRE JEAN-MARIE LARRIEU	MID119	65	CAMPAN
97	CENTRE HOSPITALIER LOUIS CONTE	MID121	46	GRAMAT
98	FOYER DE L'ENFANCE	MID122	81	ALBI
99	ESAT DU PLATEAU	MID123	65	LANNEMEZAN
100	EHPAD JEANNE PENENT	MID125	31	CAZERES
101	EPMS LA VERGNIERE	MID127	09	FOIX
102	CTRE DEP. DES DEFICIENTS SENSORIELS	MID128	12	RODEZ
103	EHPAD LES LAVANDES	MID129	46	PUY L EVEQUE
104	EHPAD LAVALLEE	MID130	32	ST CLAR
105	FOYER DE VIE LES THUYAS	MID131	32	MONFERRAN SAVES
106	MDEF	MID132	32	AUCH
107	CCAS	MID133	31	TOULOUSE
108	CTRE TOUL. DES MAISONS DE RETRAITE	MID134	31	TOULOUSE
109	GIP-MIPIH	MID135	31	TOULOUSE
110	FDE	MID137	12	ONET LE CHATEAU
111	MDEF	MID138	65	TARBES
112	EHPAD LA PRADE	MID139	31	RIEUMES
113	EHPAD MAISON ARC EN CIEL	MID140	46	CAZALS
114	EHPAD DES FONTENELLES	MID141	31	RAMONVILLE ST AGNE

CHIFFRES CLÉS 2015 ANFH MIDI-PYRÉNÉES

114

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH MIDI-PYRÉNÉES

ADHÉRENTS

98,3 %

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

SOIT 99,2 % DES AGENTS DE LA FPH
DE LA RÉGION

41 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

56 436 DÉPARTS EN FORMATION

143 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)

47 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT

174 BILAN DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

696 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2 % - CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

59,5 %

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

+36 244 K€

COLLECTÉS EN 2015

RÉPARTITION :

25 371 K€ 2,1% PLAN

7 310 K€ 0,6% FMEP

2 437 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

42 K€ 4,8% ESAT

1 084 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MEDICAL



UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE

Virginie HOFFMANN
v.hoffmann@anhf.fr

ASSISTANTE / STANDARD

Anne Marie COSTE
am.coste@anhf.fr
Tél. : 05 61 14 78 68
Fax : 05 61 14 78 60
midipyrenees@anhf.fr

CONSEILLÈRES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Karine DELOMEZ
Tél. : 05 61 14 78 66
k.delomez@anhf.fr

Marjana HASSANI
Tél. : 05 61 14 95 73
m.hassani@anhf.fr

CONSEILLÈRES FORMATION ET ANIMATION RÉGIONALE

Anissa BOUKHALFI
Tél. : 05 61 14 78 64
a.boukhalfi@anhf.fr

Fatima SARAIVA
Tél. : 05 61 14 78 62
f.saraiva@anhf.fr

CONSEILLÈRES GESTION DE FONDS

Ghislaine BOYÉ
Tél. : 05 61 14 78 65
g.boyé@anhf.fr

Dominique CAMPANER
Tél. : 05 61 14 95 75
d.campaner@anhf.fr

Martine CHANCHE
Tél. : 05 61 14 78 69
m.chanche@anhf.fr

Joëlle CHUNG
Tél. : 05 61 14 78 67
j.chung@anhf.fr

Isabelle GUYARD
Tél. : 05 61 14 95 70
i.guyard@anhf.fr

Geneviève PONS
Tél. : 05 61 14 95 70
g.pons@anhf.fr

Bernadette PÉNALVA
Tél. : 05 61 14 78 63
b.penalva@anhf.fr



MIDI-PYRÉNÉES

FICHE D'INSCRIPTION ANIMATIONS RÉGIONALES 2017

Complétez un bulletin par thème de formation. Envoyez-le à la délégation Midi-Pyrénées par courrier ou par mail avant la date limite (a.boukhalfi@anh.fr ou f.saraiva@anh.fr)

INTITULÉ DE LA FORMATION

.....
.....

- Action de formation proposée par la délégation ANFH Languedoc-Roussillon

DATE(S) DE LA FORMATION

.....

ÉTABLISSEMENT (CODE MID)

.....

PERSONNE À CONTACTER DANS L'ÉTABLISSEMENT

.....

• Tél. :

• Mail :

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

1. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

2. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

3. • Nom :

• Prénom :

• Fonction :

• Mail* :

• Service d'affectation :

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

* L'adresse mail des participants nous permettra d'échanger avec eux, le cas échéant, avant le début de la formation (évaluation des attentes et des besoins par l'organisme, envoi de supports...).

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

WWW.ANFH.FR

Retrouvez notre actualité et notre offre de formation actualisée sur notre site internet www.anfh.fr et sur nos pages régionales www.anfh.fr/midi-pyrenees

ANFH DÉLÉGATION MIDI-PYRÉNÉES

Parc du Canal
1, Rue Giotto
31520 RAMONVILLE SAINT AGNE

Tél : 05.61.14.78.68
Fax : 05.61.14.78.60
midipyrenees@anfh.fr

