

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Plan d'actions régionales 2022 Occitanie



Mot du président

L'année 2021 aura été marquée par une longue période encore difficile pour déployer la formation dans les établissements de la FPH et dans la délégation Anfh.

Dans ce contexte de crise, les adaptations du Plan d'actions régionales Occitanie 2021 ont été nombreuses tant pour reprogrammer les actions face aux contraintes fortes de mobilisation des agents de la FPH dans leurs établissements, qu'au niveau des formats des actions proposées avec de nombreuses actions basculées rapidement en format distanciel ou « mixte » tout au long de l'année. Construit en collaboration étroite avec l'ensemble des établissements de la région Occitanie, à partir d'un recensement des besoins par territoire, nous espérons que ce nouveau Plan d'actions régionales 2022 répondra au mieux à vos besoins de formation et constituera un support pour une année de formation plus riche, plus importante et qu'il pourra permettre de rattraper certaines lacunes après ces deux dernières années si particulières au vu du contexte sanitaire.

Avec plus de 146 thèmes de formation, 262 sessions planifiées et près de 2500 départs en formation envisagés, ce nouveau Plan d'actions régionales 2022 est à votre disposition afin d'étoffer l'offre de vos plans de formations et appuyer le déploiement des politiques au sein de vos institutions.

Le choix des administrateurs Anfh Occitanie reste de favoriser les parcours de formation qualifiants et certifiants

ainsi que les formations longues, avec le souhait réaffirmé de vous proposer une offre variée, diversifiée et adaptée, s'appuyant sur une politique régionale active en matière de mutualisation au niveau régional.

Inscrit dans la continuité des actions déjà programmées ces dernières années, et qui connaissent toujours un franc succès en termes de demandes, le Plan d'actions régionales 2022 qui vous est aujourd'hui proposé garde ainsi une place importante pour les formations proposées aux encadrants, aux personnels des filières techniques, logistiques et administratives, aux assistants de soin en gérontologie, aux FAE ou encore sur des thématiques comme la prise en charge de la personne âgée, les situations de violence et d'agressivité dans les établissements, le management des petites équipes, etc.

Au-delà de ces engagements, le Plan d'actions régionales 2022 propose également des nouvelles thématiques clés pour le déploiement des nouveaux projets au sein de vos établissements et pour répondre aux besoins territoriaux et/ou sectoriels que vous nous avez fait remonter. C'est ainsi que ce plan s'enrichit d'une offre autour des compétences-clés, de la sécurisation des parcours de formation vers le métier d'aide-soignant, de nouvelles formations spécifiques au secteur de la protection de l'enfance, de la famille et du handicap, du secteur de la psychiatrie autour des problématiques de la contention ou bien encore du développement durable et du gaspillage alimentaire, etc. Enfin, ce plan peut toujours être couplé à la planification de groupes de formation en intra, au sein de vos structures sur une ou plusieurs formations proposées.

À l'ère du numérique, c'est un Plan d'actions régionales 2022 entièrement dématérialisé que nous proposons cette année et sa structuration en grandes thématiques vous permettra des recherches intuitives des formations, un partage en ligne des programmes et des inscriptions facilitées à l'échelle de la région Occitanie. Cette nouvelle version en ligne se veut être un véritable outil au service des 84 073 agents publics de notre région.

Pour plus de renseignements sur les actions de formation proposées ou pour inscrire vos agents, les délégations Anfh Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées sont à votre entière disposition : les contacts des conseillères formation dans les délégations sont ainsi référencés dans les fiches actions de ce plan pour vous permettre d'échanger facilement avec elles tout au long de l'année. Ce nouveau Plan d'actions régionales 2022 doit vous permettre d'optimiser vos fonds de formation et d'utiliser au mieux toutes les ressources que l'Anfh met à votre disposition. Car la formation est un investissement sur l'avenir pour chaque établissement. Nous y consacrons toute notre énergie à vos côtés.

Président de l'Anfh Occitanie
José Martinez

Sommaire

Éditorial	p. 03
Projet stratégique 2020 – 2023	p. 08
Une équipe à votre service	p. 09
Présentation générale de l'Anfh	p. 10
Financements Anfh	p. 11
Les services destinés aux établissements	p. 12
Comment venir à l'Anfh Occitanie ?	p. 16
158 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh (Languedoc-Roussillon)	p. 18
144 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh (Midi-Pyrénées)	p. 22
Modalités d'inscriptions	p. 25

01	Compétences-clés – Savoirs de base	p. 27
	> Bilan de positionnement.....	28
	> Parcours de formation – Niveau 1-2	29
	> Parcours de formation – Niveau 3-4.....	30

02	Gérontologie	p. 31
	> Assistant(e) de soins en gérontologie (ASG)	32
	> Prodig – Trouble du comportement de la personne âgée (Serious game/e-learning)	33
	> Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD	34
	> Travailler en EHPAD.....	35
	> Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée	36
	> Aide aux actes de la vie quotidienne	37
	> Mettre en place des activités d'atelier et d'animation auprès de patients atteints de la maladie d'Alzheimer ..	38
	> Situations de soins et bienveillance auprès des personnes âgées	39
	> Relation avec les familles des personnes âgées.....	40
	> Risques suicidaires chez la personne accueillie.....	41
	> Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées	42
	> Soins et hygiène des pieds des personnes âgées.....	43
	> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes	44
	> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD	45
	> Danse assise.....	46
	> Posture professionnelle vis-à-vis de la contention en établissement médico-social.....	47

03	Soins	p. 49
	> Accompagnement à l'entrée en Institut de formation d'aides-soignants (IFAS).....	50
	> Préparation au concours d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers (IFSI)	51
	> Prodig – Soins sans consentement (Serious game/e-learning)	52
	> Prise en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.....	53

> Accompagnement des personnes en fin de vie.....	54
> La responsabilité soignante.....	55
> Détection des victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH.....	56
> Éthique et décision dans le soin.....	57
> Prise en charge des troubles psychopathologiques.....	58
> Prévention des erreurs médicamenteuses et sécurisation du parcours du médicament.....	59
> Prise en charge du psychotraumatisme.....	60
> Travailler la nuit.....	61
> Gérer la violence et l'agressivité aux urgences.....	62
> Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD).....	63
> Accompagner les aidants.....	64
> Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé – M1: La vaccination: un enjeu majeur de prévention en santé publique.....	65
> Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé – M2: Les fondamentaux de la vaccination.....	66
> Soins de support en cancérologie.....	67
> La place du jeu dans le soin.....	68
> Les premiers secours en santé mentale.....	69

04

Encadrement

p. 71

> GPMC – Diagnostic – Accompagnement des établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences.....	72
> GPMC – Formation des encadrants aux entretiens professionnel et de formation, et au management de compétences.....	73
> Formation modulaire « Se former aux techniques de l'entretien professionnel ».....	74
> Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels.....	75
> Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé.....	76
> Parcours encadrement – M1: Manager une petite équipe.....	77
> Parcours encadrement – M2: Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn-out et de l'épuisement professionnel.....	78
> Parcours encadrement – M3: Favoriser le travail collaboratif.....	79
> Parcours encadrement – M4: Prévenir et résoudre les situations conflictuelles.....	80
> Parcours encadrement – M5: Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques.....	81
> Parcours encadrement – M6: Perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants.....	82
> Prodig – Compétences individuelles et collectives: Vis-ma-vie de cadre (Serious game/e-learning).....	83
> Prodig – Série H: tout sur le handicap (Serious game/e-learning).....	84
> Projet I.CARE Formation de praticien en Appreciative Inquiry.....	85
> Projet I.CARE Formation de praticien en codéveloppement.....	86
> Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts.....	87
> Gérer le télétravail au quotidien dans son service.....	88

05

Administratif – RH

p. 89

> FAE Adjoint des cadres hospitaliers.....	90
> FAE Assistant médico-administratif – AMA (branche secrétariat médical).....	91
> Accueil physique et téléphonique des familles et visiteurs.....	92

> Dispositif des responsables et chargés de FC – M1 : Prendre ses fonctions de responsable/ chargé de formation continue	93
> Dispositif des responsables et chargés de FC – M2 : Construire la politique de formation et les parcours professionnels	94
> Dispositif des responsables et chargés de FC – M3 : Élaborer le plan de formation.....	95
> Dispositif des responsables et chargés de FC – M4 : Acheter la formation et optimiser son budget	96
> Dispositif des responsables et chargés de FC – M5 : Évaluer des actions de formation: démarches et outils .	97
> Dispositif RH – M1: Les aspects réglementaires de l’absentéisme	98
> Dispositif RH – M2: Principes de la loi de Transformation de la fonction publique.....	99
> Dispositif RH – M3: Gestion des carrières	100
> Dispositif RH – M4: Recrutement, mobilité et transition professionnelle	101
> Dispositif RH – M5: Fin de carrières, retraites	102
> Dispositif RH – M6: Paie et rémunération.....	103
> La gestion des situations d’inaptitude, d’invalidité et de reclassement dans la FPH	104

06

Technique – Informatique – Restauration

p. 105

> Parcours SI – Module 1 Les évolutions des SI dans le cadre du GHT (obligatoire).....	106
> Parcours SI – Module 2 La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI	107
> Parcours SI – Module 3 Mesurer l’opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes.....	108
> Parcours SI – Module 4 Auditabilité des SI dans le cadre des GHT.....	109
> Parcours SI – Module 5 Urbanisation du système d’information convergent (SIC) d’un GHT	110
> Parcours SI – Module 6 SSI et protection des données dans le cadre d’un GHT	111
> Fonction linge – Module RABC.....	112
> Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.....	113
> Bio-nettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH.....	114
> La restauration en santé – Les textures modifiées	115
> La restauration en santé – Les bases techniques de la pâtisserie revisitées	116
> La restauration en santé – Finger food salé sucré.....	117
> Service des repas: l’instant repas et optimiser le service hôtelier	118
> TP Agent de restauration	119
> Réduire le gaspillage alimentaire	120
> Manutention des charges lourdes.....	121
> Gestion du risque électrique.....	122
> Gestion des stocks.....	123
> FAE Technicien hospitalier et technicien supérieur hospitalier	124
> TP de maintenance des bâtiments.....	125

07

Handicap – Famille – Enfance

p. 127

> Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA)	128
> Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neuro-développement dont les troubles autistiques (TSA)	129
> Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé	130
> Coordinateur en service éducatif	131

08

Qualité – Finances – Achats

p. 133

> Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD.....	134
> Prodig – Fiabilisation et certification des comptes (Serious game/e-learning)	135
> Les nouveautés de la certification HAS V2020	136
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020	137
> Le compte qualité dans la certification HAS V2020	138

> Règles de la comptabilité publique, les outils budgétaires et le contrôle de gestion.....	139
> Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A.....	140
> Prodig – Mission zéro risque (Serious game/e-learning).....	141
> Démarche qualité.....	142
> Les incontournables de la chaîne Accueil – facturation – recouvrement	143
> Certificat Acheteur leader	144
> Achats GHT – Module 1: Fondamentaux de l’achat public en GHT	145
> Les bonnes pratiques d’achat hospitalier par filière.....	146

09

Pluridisciplinaire

p. 147

> CEP – Le conseil en évolution professionnelle – Module de base (Module 1A)	148
> CEP – La conduite d’entretien (Module 1B).....	149
> CEP – Rôles et outils du conseiller dans la coconstruction du projet d’évolution professionnelle.....	150
> CEP – Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs	151
> CEP – Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l’emploi.....	152
> CEP – Accompagnement adapté des publics spécifiques	153
> CEP – Conseil à la reprise et à la création d’entreprise	154
> CEP – Accompagnement à l’utilisation des différents outils de recherche d’emploi: CV, lettre de motivation, ressources documentaires, etc.	155
> Communiquer avec bienveillance en utilisant les outils et méthodes de la communication non violente	156
> La communication non verbale dans la relation patient/soignant	157
> Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver	158
> Prévention et gestion de l’agressivité/violence des patients et principales techniques de self-défense respectant les principes de bienveillance.....	159
> Sophrologie, réflexologie, méditation, auto-hypnose: présentation et initiation à des méthodes alternatives de gestion du stress	160
> Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience.....	161
> La gestion du stress et la prévention de l’épuisement professionnel.....	162
> Faire face aux situations d’agressivité et de violence en établissement.....	163
> Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement	164
> Formation animateur e-Multi + (E-learning).....	165
> Travailler dans un environnement intergénérationnel	166
> Coopération professionnelle et secret partagé.....	167
> Agir pour construire et promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	168
> Relations en équipe et postures professionnelles.....	169
> Se préparer et préparer son entretien professionnel (E-learning)	170
> Savoir présenter son projet professionnel à l’écrit et à l’oral	171
> Projet Voltaire Courriel – Savoir rédiger un e-mail	172
> Orthodidacte – Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe (E-learning).....	173
> Laïcité dans la Fonction publique hospitalière.....	174
> Être animateur en prévention des risques professionnels.....	175
> Construire et piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels en établissement.....	176
> Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.....	177
> Prodig – Qualité de vie au travail (Serious game/e-learning).....	178

10

Psychiatrie

p. 179

> Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M1.....	180
> Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M2	181
> Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M3	182
> Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M4	183
> Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M5	184
> Travailler en établissement ou service de psychiatrie et évolution de la composition des équipes	185
> Gérer la violence et l’agressivité en psychiatrie	186

Projet stratégique 2020–2023

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

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

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

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4:** poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5:** renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6:** soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7:** contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

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

Ambition 4

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

- > **Objectif 11:** anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12:** renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses :

- > développer les outils d'évaluation de la qualité;
- > simplifier et dématérialiser les circuits;
- > enrichir l'offre sur fonds mutualisés;
- > renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Présentation

Une équipe à votre service

MIDI-PYRÉNÉES

Délégué territorial

**Zouhir HAMMOU-
KADDOUR**

> 05 61 14 78 61
> z.hammoekaddour@anhf.fr

Assistante

Anne-Marie COSTE

> 05 61 14 78 68
> am.coste@anhf.fr

Pôle formation

Anissa BOUKHALFI

> 05 61 14 78 64
> a.boukhalfi@anhf.fr

Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62
> f.saraiva@anhf.fr

Pôle dispositifs individuels

Nicolas DELUC

> 05 61 14 95 73
> n.deluc@anhf.fr

Marjana HASSANI

> 05 61 14 78 66
> m.hassani@anhf.fr

Pôle gestion de fonds

Ghislaine BOYÉ

> 05 61 14 78 65
> g.boyé@anhf.fr

Dominique CAMPANER

> 05 61 14 95 75
> d.campaner@anhf.fr

Martine CHANCHE

> 05 61 14 78 69
> m.chanche@anhf.fr

Isabelle GUYARD

> 05 61 14 95 70
> i.guyard@anhf.fr

Catherine MIMCHE

> 05 61 14 78 67
> c.mimche@anhf.fr

Bernadette PÉNALVA

> 05 61 14 78 63
> b.penalva@anhf.fr

Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71
> g.pons@anhf.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Délégué territorial

Aude DELPECH

> 04 67 04 35 10
> languedocroussillon@anhf.fr

Assistante

Ka LY

> 04 67 04 35 10
> k.ly@anhf.fr

Pôle formation

Florence BOCQUEL

> 04 67 04 35 13
> f.bocquel@anhf.fr

Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03
> b.fabre@anhf.fr

Pôle dispositifs individuels

Marie Colombe

ZANNETTACCI
> 04 67 04 35 14
> mc.zannettacci@anhf.fr

Nicolas DELUC

> 05 61 14 95 73
> n.deluc@anhf.fr

Pôle gestion de fonds

Delphine AKNIN

> 04 67 04 30 21
> d.aknin@anhf.fr

Nathalie GROSJEAN

> 04 67 04 35 17
> n.grosjean@anhf.fr

Sabrina GUIN-GIACONI

> 04 67 04 35 11
> s.guin@anhf.fr

Pascale HAUC

> 04 67 04 35 15
> p.hauc@anhf.fr

Stéphane MANIPOU

> 04 67 04 30 20
> s.manipou@anhf.fr

Isabelle MIRANDA

> 04 67 04 35 16
> i.miranda@anhf.fr

Isabelle PIOL

> 04 67 04 31 02
> i.piol@anhf.fr

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être

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

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

La structure repose sur trois valeurs fondatrices: PARITARISME

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

PROXIMITÉ

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

SOLIDARITÉ

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

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

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

Ambition 1

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

Ambition 2

➤ Soutenir les politiques RH des établissements.

Ambition 3

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Ambition 4

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

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

Dispositifs individuels

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

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

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75%-0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

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

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP.

Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

➤ appui aux politiques GPMC

des établissements;

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

Les services destinés aux établissements

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

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

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

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

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

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

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

Le logiciel Gesform de gestion de la formation Gesform et Gesplan seront remplacés par Gesform Évolution, regroupant l'ensemble des modules, qui permettra une sécurisation et une mise à jour facilitée pour les établissements adhérents. Interface en temps réel, elle permettra de simplifier la gestion du processus de la formation professionnelle.

—
Plateforme achat de l'Anfh
plateforme-achats.anhf.fr

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

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

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

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



l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE); un outil qui permet de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions de communes, etc.).

Les cartographies des métiers

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

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ces établissements adhérents avec un triple objectif :

- poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ces établissements adhérents;
- inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents

La Lettre de l'Anfh

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

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

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix

à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

- Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.
- Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.
- Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).
- Etc.

La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Les principaux outils et services proposés par l'Anfh aux établissements adhérents

L'Anfh offre aux directions générales, aux directeurs des ressources humaines et responsables de formation des établissements adhérents, un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers et à accompagner les établissements dans le déploiement de leurs projets institutionnels.

Les outils d'appui (gestion RH, achats de formation et qualité de la formation)

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

- l'accompagnement quotidien des conseillères de l'Anfh auprès des services formation des établissements dans l'usage des nouveaux outils de gestion de formation mis à leur disposition depuis mai 2021 : Gesform Évolution (GE) et Gesform Évolution Allégé (GEA) pour les petits établissements ;
- la mise à disposition, dès 2021, d'une offre globale autour de l'entretien professionnel (établissements, évaluateurs, évalués) : dispositif d'accompagnement et de formation, évolutions dans Gesform GPMC, outils de communication et tutoriels Anfh, etc. ;

- la mise à disposition de la centrale d'achats « La ForMuLE » (Achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements), l'organisation régulière d'ateliers d'accompagnement par les délégations Anfh Languedoc et Midi-Pyrénées pour sa prise en main par les différents services concernés dans les établissements et la mise à disposition auprès des établissements d'outils d'aide à la conduite des achats de prestations de formation ;
- l'accompagnement par l'Anfh des établissements à la compréhension du nouveau cadre réglementaire de la qualité et à l'obtention de la certification QUALIOPI ;
- La mise à disposition par l'Anfh d'une plateforme LMS (Learning Management System) pour l'hébergement et la diffusion de contenus de formation e-learning ;
- La mise à disposition de « E-Multi + », dispositif d'intégration et d'information des salariés en version e-learning.

Les projets régionaux

De nombreux projets régionaux thématiques sont proposés par l'Anfh Occitanie, pour soutenir les politiques RH des établissements :

- la poursuite de l'accompagnement proposé par l'Anfh aux établissements à la GPMC et la mise en place de nouveaux plans d'actions en 2022 suite aux travaux de cartographie régionale des métiers Occitanie pour les personnels non médicaux et médicaux conduits en 2021 ;
- la mise en place d'une offre régionale spécifique et identifiable pour la sécurisation des parcours de formation vers l'obtention de la qualification d'aide-soignant ;

- la poursuite de la mise en place de formation et d'outils d'accompagnement au déploiement de politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- la poursuite de l'accompagnement à la mise en place de politiques qualité de vie au travail avec la mise à disposition dans les établissements d'un nouvel outil « baromètre social » en 2022 et d'une offre spécifique autour de la prévention des risques psychosociaux (DU préventeurs proposés sur le territoire de Midi-Pyrénées) ;
- la poursuite de l'accompagnement dans l'intégration de nouveaux modes managériaux et amélioration des dynamiques d'équipe au sein des établissements avec le développement d'actions de formation sur l'intelligence collective et le management participatif (projet I CARE) ;
- etc.

L'Anfh Occitanie poursuit également son effort pour accompagner les établissements qui le souhaitent, autour des évolutions sociétales, techniques et scientifiques impactant aujourd'hui les organisations et les process :

- le déploiement d'une offre sur l'intégration de l'intelligence artificielle dans les process et les organisations des établissements de la FPH ;
- la poursuite et le renforcement de l'offre d'accompagnement proposé autour de la responsabilité sociale des établissements (RSE), notamment dans son volet « développement durable » pour proposer une offre d'accompagnement dans les domaines de l'énergie, de la gestion du déchet, du gaspillage alimentaire ou encore de l'écoconception des soins.

Les séminaires, réseaux et journées régionaux

Les réunions de recensement des besoins du PAR

Des réunions départementales sont mises en place annuellement en direction des directeurs d'établissements, DRH et/ou des responsables de formation dans les différents départements de la région afin d'arrêter ensemble les thématiques de formation structurantes du PAR de l'année suivante, au regard des besoins exprimés par département ou catégorie d'établissements.

Languedoc-Roussillon

- > Pyrénées Orientales : 18 janvier 2022.
- > Aude : 20 janvier 2022.
- > Hérault : 25 janvier 2022.
- > Gard : 27 janvier 2022.
- > Lozère : 1^{er} février 2022.

Midi-Pyrénées

- > Haute-Garonne : mercredi 5 janvier.
- > Tarn-et-Garonne et Lot :
lundi 10 janvier.
- > Aveyron et Tarn : mercredi 2 février.
- > Ariège et Hautes-Pyrénées :
vendredi 11 février.
- > Gers : vendredi 18 février.
- > Établissements sociaux : 3 février 2022

Les réseaux RFC, ateliers-formation ou ateliers techniques, etc.

Les délégations Anfh Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées proposent régulièrement des rencontres aux responsables et chargés de formation en région ou sur les territoires. Par exemple, des ateliers techniques, proposés aux agents des services formation et services RH des établissements, organisés et proposés par l'Anfh permettent une meilleure connaissance des procédures Anfh et une optimisation des temps de traitement des dossiers. Des réunions sont également réguliè-

ment organisées par l'Anfh Occitanie sur les territoires pour accompagner les nouveaux arrivants en établissements dans leurs nouvelles fonctions formation. Des rencontres sont également organisées annuellement en réseaux RFC pour de l'échange de pratiques, de la mutualisation de compétences et la création d'outils concrets pour les agents en charge de la formation dans les établissements.

Le séminaire des responsables et chargés de formation Occitanie, les 21-22 avril 2022 à Carcassonne

L'Anfh propose aux responsables et chargés de formation un séminaire annuel d'un jour et demi à deux jours qui se donne pour objectifs :

- > de confronter les pratiques entre pairs ;
- > de s'enrichir par l'échange de pratiques, de partager les expériences, les réflexions et les méthodes ;
- > de partager avec les autres acteurs régionaux de la formation professionnelle ;
- > de mettre à jour leurs connaissances sur des sujets d'actualités impactant leur quotidien ;
- > de proposer un échange et un partage d'informations sur les problématiques de formation des établissements et sur l'actualité régionale et nationale du territoire.

Les journées régionales thématiques

Les administrateurs Anfh Occitanie proposent chaque année aux établissements adhérents de l'Anfh, des journées sur une thématique spécifique. Il en est ainsi notamment pour les journées annuelles récurrentes suivantes :

- > journée « Gériatologie » ;
- > journée « Soins » ;
- > journée « Cadres ».
- > journée Handicap

En 2022, une journée régionale spécifique au secteur de la psychiatrie et une autre

au secteur de la protection de l'Enfance, de la Famille et du Handicap seront également proposées.

Les animations de réseaux professionnels inter-établissements

L'Anfh Occitanie, par ses nombreux projets régionaux, et parce qu'elle est en lien avec ses partenaires institutionnels, développe son soutien à l'organisation et l'animation de réseaux professionnels thématiques entre établissements de la région :

- > réseau des référents QVT ; (Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées)
- > réseau des référents Handicap (Midi-Pyrénées) ;
- > réseau des référents GPMC (Midi-Pyrénées) ;
- > réseau des référents Développement durable et réseau des acheteurs écoresponsables (Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées)) ;
- > etc.

Plan d'accès

Comment venir à l'Anfh ?

ANFH

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Immeuble le Fahrenheit
Odysseum ZAC Hippocrate
120, Avenue Nina Simone
34 000 MONTPELLIER
Tél. 04 67 04 35 10

En voiture

> Depuis Montpellier Centre : direction A9 puis Odysseum.
> Depuis autoroute A9 : sortie n° 29 direction Odysseum-Montpellier Centre, puis Odysseum.

GPS

Sélectionner le Carrefour de Londres situé à environ 100m des bureaux.

Parking

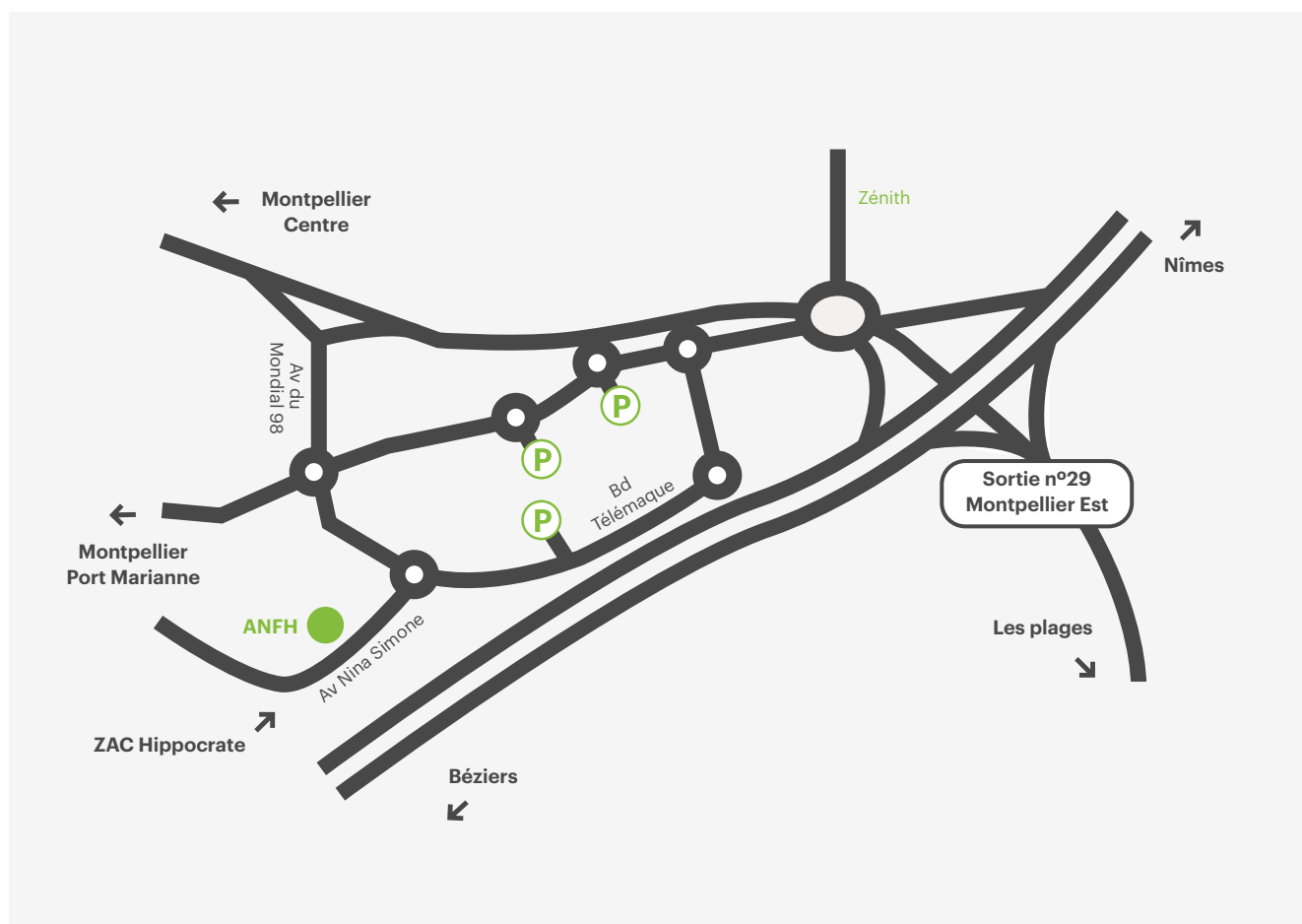
Se garer sur les parkings payants d'Odysseum et garder les justificatifs pour le remboursement.

En tramway

Ligne 1 Direction Odysseum, station Place de France.

En bus

Ligne 9 et La Ronde, arrêt : Place de France.



**ANFH
MIDI-PYRÉNÉES**

Parc du Canal
1, rue Giotto,
31520
RAMONVILLE-SAINT-AGNE
Tél. 05 61 14 78 68

En voiture

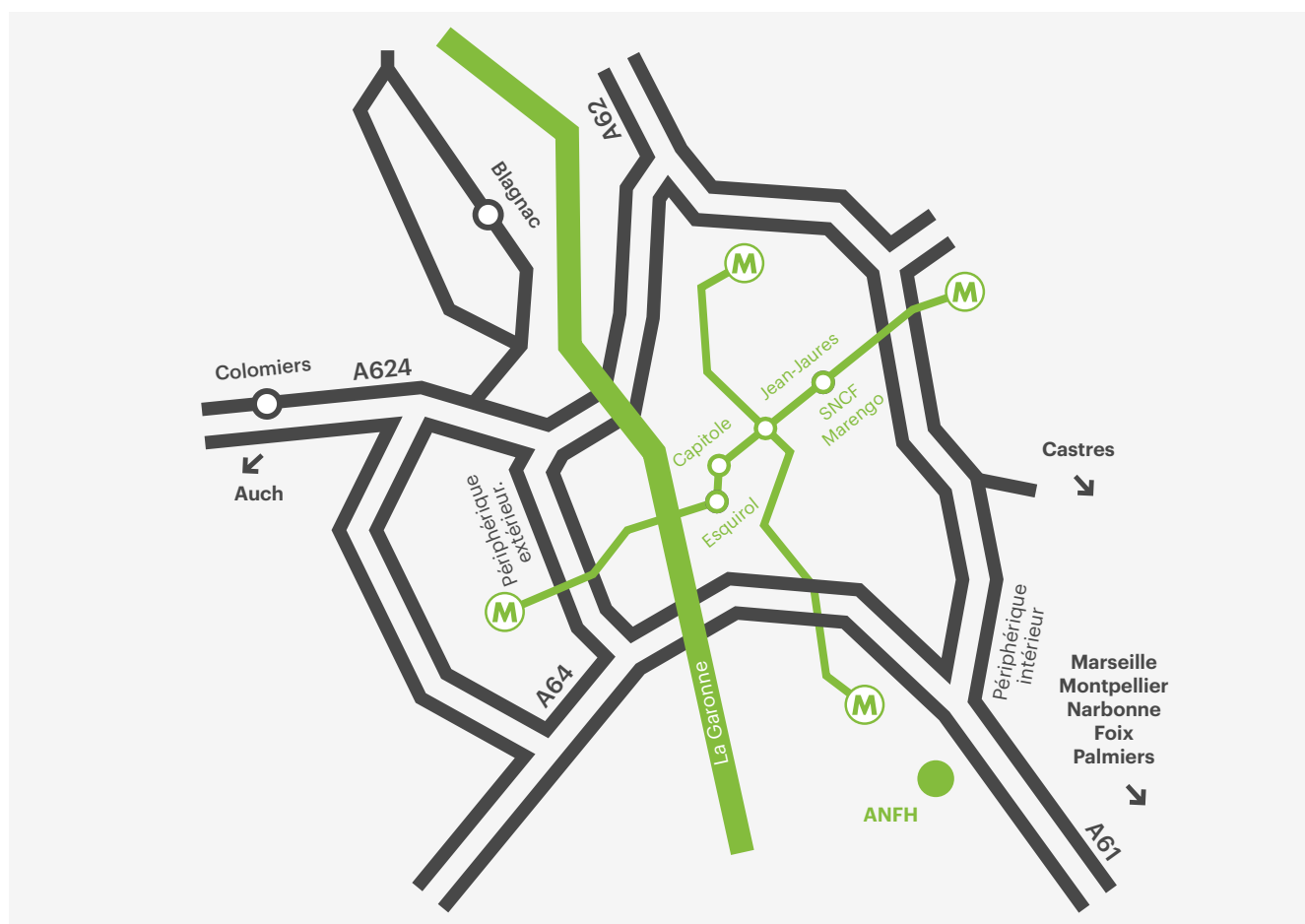
> Depuis la rocade :
sortie 19 le Palays-Ramonville,
puis CNES – Parc du canal.
Au rond-point près du Buffalo
Grill, prendre Avenue de l'Europe,
puis Rue Giotto.
> Depuis Autoroute A61 :
direction Toulouse Centre,
sortie 19, puis CNES –
Parc du Canal.

En métro

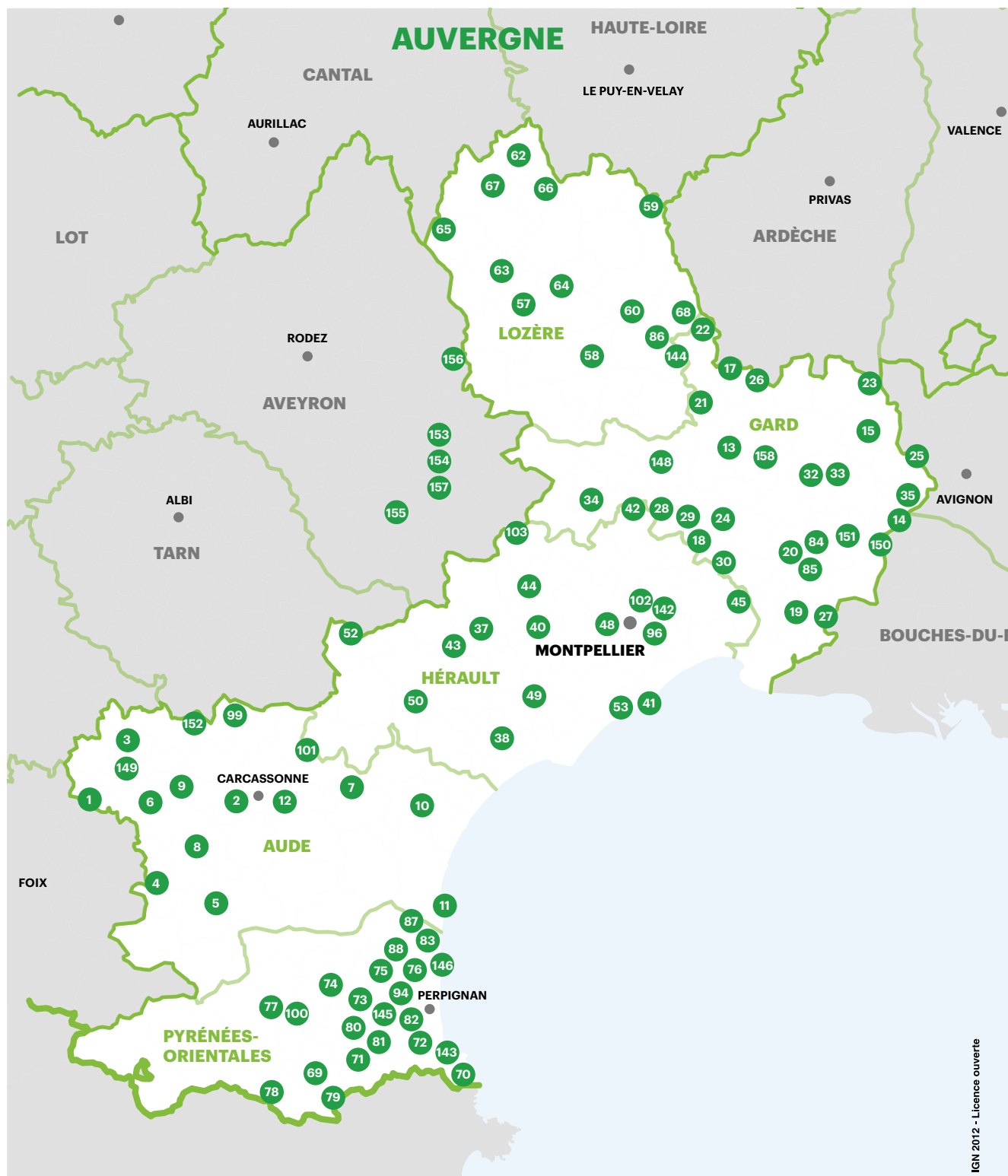
Prendre la ligne B direction
Ramonville, descendre
à la station terminus.

En bus

Prendre la navette 111 en sortie
du terminus ligne B
puis descendre à l'arrêt
Parc-du-Canal.



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



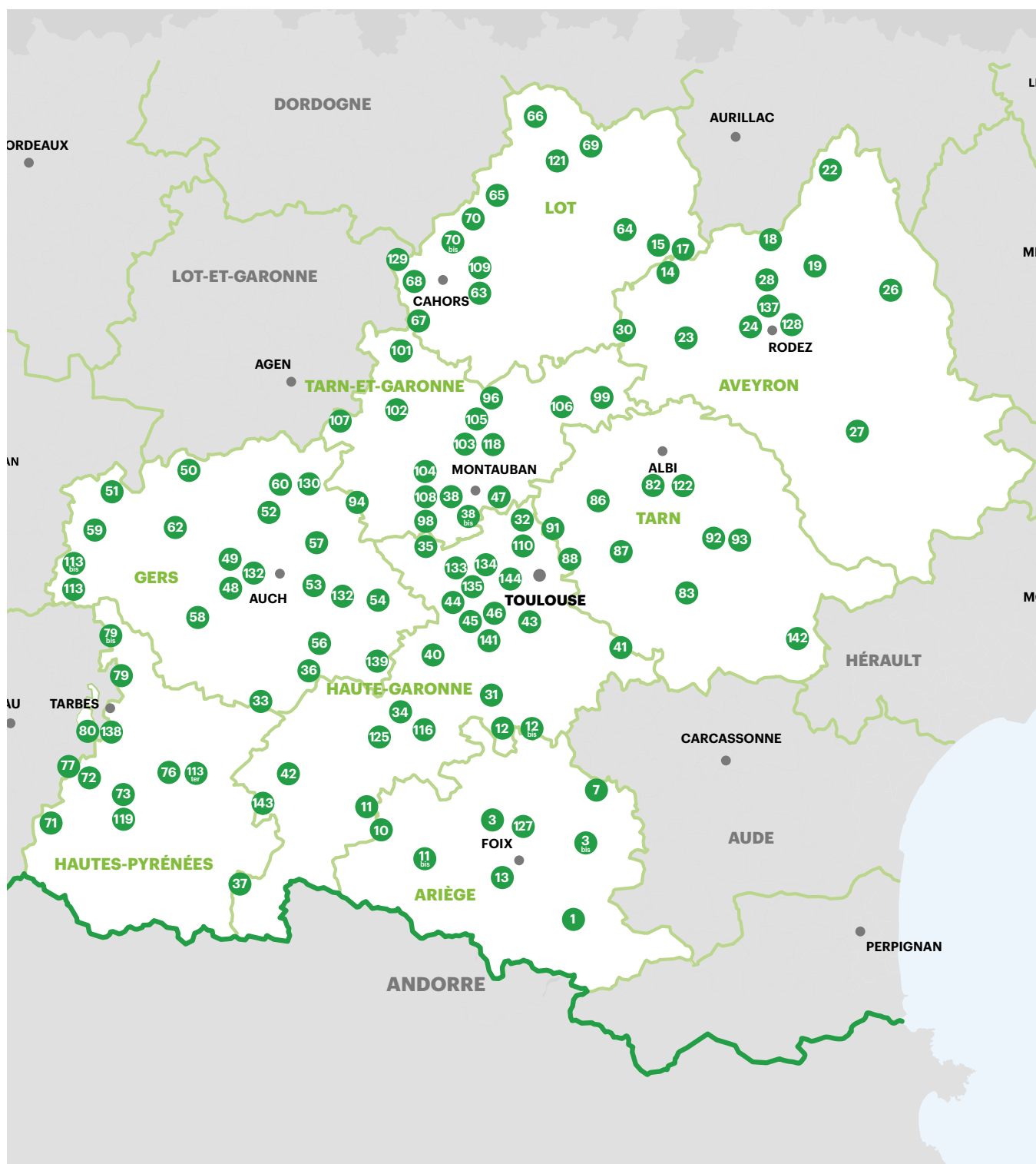
001	EHPAD	1 Rue De Curtis	11420	Belpech
002	Centre Hospitalier Antoine Gayraud	1060 Chemin de la Madeleine CS 40001	11010	CARCASSONNE
003	Centre Hospitalier	19 Avenue Monseigneur De Langle	11400	CASTELNAUDARY
004	EHPAD	Les Hauts De Bon Accueil	11230	CHALABRE
005	EHPAD	24 Rue Elie Sermet BP 50	11260	ESPERAZA
006	EHPAD Fanjeaux Jean-Loubes	12 Chemin de la Cassaigne	11270	FANJEUX
007	Centre Hospitalier	Boulevard Pasteur	11200	LEZIGNAN CORBIERES
008	Centre Hospitalier	17 Rue Madeleine Bres	11300	LIMOUX
009	EHPAD Montreal	15 Avenue des Tins	11290	MONTREAL
010	Centre Hospitalier	16 Boulevard Du Docteur Lacroix BP 824	11108	NARBONNE
011	CH Port La Nouvelle Francis Vals	Chemin des Vignes	11210	PORT LA NOUVELLE
012	EHPAD Des Garets	Avenue Pierre Curie	11800	TREBES
013	Centre Hospitalier Ales	811 Avenue Docteur Jean Goubert BP 20139	30103	ALES
014	EHPAD	23 Chemin De La Grave	30390	ARAMON
015	Centre Hospitalier	38 Avenue Alphonse Daudet BP 75163	30205	BAGNOLS SUR CEZE
017	EHPAD	20 Avenue Alfred Silhol	30160	BESSEGES
018	EHPAD	Le Brestalou	30260	CORCONNE
019	Residence Petite Camargue	386 Chemin Du Stade	30640	BEAUVOISIN
020	CHU Caremeau	4 Rue Professeur R. Debré	30029	NIMES CEDEX 9
021	EHPAD Public Autonome Maurice Larguier	5 Chemin de la Pinède	30110	LA GRAND COMBE
022	Centre Hospitalier	Les Châtaigniers De Concoules	30450	PONTEILS
023	Centre Hospitalier	Rue Philippe Le Bel BP 31054	30134	PONT ST ESPRIT
024	EHPAD Devillas	2 Place Louis Devillas	30260	QUISSAC
025	EHPAD Roquemaure Les Lavandines	Quartier Cubières BP 12	30150	ROQUEMAURE
026	EHPAD Saint Ambroix	Place des Martyrs de la résistance BP 65	30500	SAINT AMBROIX
027	EHPAD Les Jonquilles	7 Rue Des Muscats	30800	SAINT GILLES
028	EHPAD Hippolyte Du Fort Pie De Mar	Place du Lieutenant Colonel Berthezene	30170	ST HIPPOLYTE DU FORT
029	EHPAD Le Vidourle	Rue Chicanette BP 7	30610	SAUVE
030	EHPAD Public Sommieres-Calvisson	Rue E. Dumas BP 41001	30251	SOMMIERES
032	Centre Hospitalier	1 Avenue Maréchal Foch BP 81050	30701	UZES CEDEX
033	Centre Hospitalier	Le Mas Careiron BP 56	30701	UZES CEDEX
034	Hopital Local Du Vigan	29 Avenue Emmanuel d'Alzon	30120	LE VIGAN
035	EHPAD Paul Gache	10 Rue De Massepezoul	30133	LES ANGLÉS
037	Hopital Local	Avenue Noémie Berthomieu BP 3	34600	BEDARIEUX
038	Centre Hospitalier	2 Rue Valentin HAÛY -ZAC de Montimaran BP 740	34525	BEZIERS CEDEX
040	Hopital Local	Cours De Chicane BP 97	34800	CLERMONT L'HERAULT
041	EHPAD Frontignan Residence St Jacques	Avenue Frédéric Mistral	34110	FRONTIGNAN
042	EHPAD	Route De Nîmes BP 21	34190	GANGES
043	Ch Centre P.c. Floret	5 Avenue Clémenceau BP 3	34240	LAMALOU LES BAINS
044	Hopital Local	13 Boulevard Pasteur BP 70	34700	LODEVE
045	Hopital Local	141 Place République CS 10014	34403	LUNEL
048	CHU	191 Avenue Du Doyen Giraud	34295	MONTPELLIER CEDEX 5
049	Hopital Local	22 Rue Henri Reboul	34120	PEZENAS
050	EHPAD Les Oliviers	3 Quai La Trivalle	34360	SAINT CHINIAN
052	EHPAD Salvétat Sur Agout Lou Redoundel	Chemin Redoundel	34330	LA SALVETAT
053	Chi Bassin De Thau	Boulevard C.Blanc BP 475	34207	SETE
057	EPHAD La Maison Des Aires	Rue Des Ecoles	48230	CHANAC
058	Centre Hospitalier	6 Place de l'ancienne gare	48400	FLORAC
059	Centre Hospitalier De Langogne	La Tuilerie	48300	LANGOGNE
060	EHPAD	Rue du Couderc - Le Bleyard	48190	MONT LOZERE ET GOULET
062	EHPAD Hubert De Flers	Les Chauffours	48140	LE MALZIEU VILLE
063	Cmc - Hopital	Chemin Jean Fontugne	48100	MARVEJOLS
064	Centre Hospitalier	Avenue Du 8 Mai 1945	48000	MENDE
065	EHPAD Andre Aldebert	Route De Malbouzon	48260	NASBINALS
066	Centre Hospitalier Francois Tosquel	Rue de l'Hôpital - BP 3	48120	SAINT ALBAN/LIMAGNOLE
067	Centre Hospitalier	Avenue De Malzieu	48200	ST CHELY D'APCHER
068	EHPAD Residence Des Vallees	58 Avenue des Cévennes	48800	VILLEFORT
069	EHPAD	Boulevard De Las Indis BP 2	66150	ARLES SUR TECH

070	EHPAD	Avenue Joliot Curie	66650	BANYULS SUR MER
071	EHPAD	Chemin De San Pluget	66400	CERET
072	EHPAD	2 Boulevard Des Evadés De France	66200	ELNE
073	EHPAD - Residence St Jacques	9 Chemin Du Colomer BP33	66130	ILLE SUR TET
074	EHPAD Residence Forca Real	2 Allée E. Michelet	66170	MILLAS
075	Centre Hospitalier	20 Avenue Du Languedoc BP 49954	66046	PERPIGNAN CEDEX 9
076	IDEA	27 Avenue Alfred Sauvy	66000	IDEA PERPIGNAN
077	Centre Hospitalier	Route De Cattlar BP 94	66501	PRADES
078	EHPAD El Cant Dels Oucels	Route De La Preste	66230	PRATS DE MOLLO
079	EHPAD Nostra Casa Le Bilbe	Rue de la Borde	66260	ST LAURENT CERDANS
080	EHPAD	39 Avenue Général Guillaud	66300	THUIR
081	Centre Hospitalier	Avenue Du Roussillon	66301	THUIR
082	EHPAD Residence La Llevantina	Rue Nelson Mandela	66200	ALENYA
083	EHPAD	24 Maréchal De Lattre De Tassigny	66250	ST LT DE SALANQUE
084	CDAF	80 Rue Vincent Faïta	30000	NIMES
085	Foyer Departemental De L'enfance	55 bis Route Uzès	30000	NIMES
086	EHPAD	La Sagne	48220	VIALAS
087	EHPAD	Rd 900 BP 23	66600	SALSES LE CHÂTEAU
088	EHPAD	Boulevard National BP 4	66600	PEYRESTORTES
094	EPMR	7 Avenue Alfred Sauvy	66000	PERPIGNAN
096	EHPAD Croix D'argent	174 Rue Bounin	34070	MONTPELLIER
099	Foyer De Vie	Plateau de Gazelles	11390	CUXAC CABARDES
100	EHPAD Francis Catala	12 Avenue Conventiennel Fabre	66320	VINCA
101	EHPAD St Vincent De Paul	10 Avenue du 24 août 1944	11160	RIEUX MINERVOIX
102	Foyer De L'enfance	1 Rue Des Tourterelles	34090	MONTPELLIER
103	Etablissement Public Le Roc Castel	156 Rue Des Ecoles	34520	LE CAYLAR
142	Maison De L'enfance	1 Rue St Vincent De Paul	34090	MONTPELLIER
143	EHPAD La Castellane	Place Jean Jaurès BP 55	66664	PORT VENDRES
144	EHPAD Residence Champorus	1 Allée des Vivaraises	30450	GENOLHAC
145	EPHAD - Residence F. Panicot	Rue Du 9 Mars 1962	66350	TOULOUGES
146	EHPAD Le Ruban D'argent	Chemin de la poudrière	66380	PIA
148	EHPAD Residence Glycines	Chemin Fabreguette	30460	LASALLE
149	EHPAD Le Castelnou	10 Rue René Cassin	11400	CASTELNAUDARY
150	EPHAD Les Oliviers	420 Chemin de Cézerac	30490	MONTFRIN
151	EHPAD	6 Rue Du 19 Mars 1962	30129	REDESSAN
152	EHPAD Las Fountetos	569 Rue Bernart Marti	11310	SAISSAC
153	EHPAD Public Autonome De Millau	265 Boulevard Achille Souques	12100	MILLAU
154	Centre Hospitalier	265 Boulevard Achille Souques BP 148	12101	MILLAU
155	Centre Hospitalier Emile Borel	88 Avenue Dr Lucien Galtier BP 291	12402	SAINT AFFRIQUE Cedex
156	Centre Medical Maurice Fenaille	Engayresque	12150	SEVERAC LE CHATEAU
157	GCSBIA	114 Rue de Pradals Parc Activité Millau Viaduc	12100	MILLAU
158	EHPAD Euzet Les Bains	Chemin DU CIMETIERE	30366	EUZET LES BAINS

**Vous trouverez
ce plan d'actions régionales
ainsi que les fiches détaillées
des formations sur le site
Internet de l'Anfh, rubrique
«offre de formation».**



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



001	Centre Hospitalier Saint-Louis	Place Du Breilh	09110	AX LES THERMES
003	Chi Des Vallees De L'ariege	Chemin du Barrou BP 01	09017	FOIX CEDEX
007	EHPAD - Residence Louise-De-Roquelaure	22 Rue Monseigneur-De-Cambon BP 10121	09500	MIREPOIX
010	Centre Hospitalier Ariège Couserans	BP 60 111	09200	SAINT GIRONS
011	EHPAD - Residence Couserans - Pyrenees	Chemin DU MARSAN	09190	SAINT LIZIER
012	EHPAD Des Portes D'ariege Pyrenees	Allée Saint Jacques	09700	SAVERDUN
013	Centre Hospitalier Jules-Rousse	Rue De Lafrau BP 20 150	09400	TARASCON S/ARIEGE
014	Maison De Retraite	11 Rue Delshens	12110	AUBIN
015	EHPAD Residence Du Pays Capdenacois	2 Rue Vincent Auriol	12700	CAPDENAC GARE
017	Centre Hospitalier Pierre Delpech	60 Avenue Prosper Alfaric	12300	DECAZEVILLE
018	EHPAD La Roussilhe	5 Avenue La Roussilhe	12140	ENTRAYGUES S/TRUYERE
019	Hopital Intercommunal	Rue Sœur Marie Caton	12500	ESPALION
022	EHPAD Residence Du Parc De La Corette	12 bis Avenue Du Cardinal Verdier	12600	MUR-DE-BARREZ
023	EHPAD Les Genets D'or Du Segala	5 Rue du Panassac	12240	RIEUPEYROUX
024	Centre Hospitalier Jacques Puel	Avenue Zac De Bourran - De L'Hôpital	12027	RODEZ Cedex 9
026	Centre Hospitalier Etienne Rivie	Rue Rivié	12130	ST GENIEZ D'OLT
027	EHPAD - Residence Denis Affre	Avenue Denis Affre	12490	ST-ROME-DE-TARN
028	Hopital Intercommunal Du Vallon	Lieudit Cougousse	12330	SALLES LA SOURCE
030	Centre Hospitalier La Chartreuse	Avenue Caylet BP 299	12202	VILLEFRANCHE DE ROUERGUE CEDEX
031	EHPAD Marius Prudhom	2 Place Pierre Curie	31190	AUTERIVE
032	EHPAD Cecile Bousquet	129 Avenue Aimé Césaire	31660	BESSIERES
033	EHPAD Elvire Gay	3 Avenue DE SAINT-GAUDENS BP 23	31350	BOULOGNE S/GESSE
034	Epad - Residence Jallier	31 Avenue Etienne Prosjean	31390	CARBONNE
035	EHPAD Saint Jacques Grenade	Chemin De La Piquette BP 52	31330	GRENADE S/GARONNE
036	EHPAD Faux Bourg Saint Adrien	1 Rue Saint-Adrien	31230	L'ISLE EN DODON
037	Centre Hospitalier De Luchon	5 Cours Des Quinconces	31110	BAGNERES DE LUCHON
038	EHPAD Fronton	100 à 130, Avenue de Toulouse	31620	FRONTON
040	Centre Hospitalier De Muret	116 Avenue Louis Pasteur BP 10202	31605	MURET CEDEX
041	Centre Hospitalier	2 Avenue Roger Ricalens	31250	REVEL
042	Centre Hosp. Comminges-Pyrenees	Route De Saint-Plancard BP 183	31806	ST GAUDENS Cedex
043	EHPAD Augustin Labouilhe	Place Du Souvenir	31650	ST ORENS DE GAMEVILLE
044	Centre Hospitalier Universitaire	2 Rue Vigerie - Hôtel-Dieu St Jacques TSA 80035	31059	TOULOUSE CEDEX 9
045	Centre Hospitalier Gerard Marchant	134 Route D'Espagne BP 65714	31057	TOULOUSE CEDEX 01
046	Ctre Dep. De L'enfance Et La Famille	425 Route De Launaguet BP 47503	31075	TOULOUSE CEDEX 2
047	EHPAD Saint Jacques	9 Rue Pierre Marchet	31340	VILLEMUR S/TARN
048	Centre Hospitalier	Allée Marie Clarac BP 80382	32008	AUCH CEDEX
049	Centre Hospitalier Du Gers	10 Rue Michelet BP 70363	32008	AUCH CEDEX
050	Centre Hospitalier	21 Avenue Du Maréchal Joffre	32100	CONDOM
051	EHPAD Residence Eluza	26 Avenue Bis, De Saubouires	32800	EAUZE
052	Etab. Public De Sante De Lomagne	Rue St Laurent BP 39	32500	FLEURANCE
053	Centre Hospitalier	19 Rue 1ère Armée française	32201	GIMONT CEDEX
054	EHPAD Saint-Jacques	7 Rue Bis, Charles Bacqué	32600	L'ISLE-JOURDAIN
056	Chi Lombez Samatan	1 Chemin Des Religieuses	32220	LOMBEZ
057	Centre Hospitalier	2 Rue du Buguet	32120	MAUVEZIN
058	Centre Hospitalier Saint-Jacques	8 Avenue De Chanzy	32300	MIRANDE
059	Centre Hospitalier	1 Avenue Des Pyrénées	32110	NOGARO
060	Centre Cantoloup Lavallee	Avenue Général De Gaulle	32380	ST CLAR
062	Centre Hospitalier Albert Delucq	Chemin Des Pouzouères	32190	VIC FEZENSAC
063	Centre Hospitalier Jean Rougier	335 Rue Du Président Wilson BP 269	46005	CAHORS CEDEX 09
064	Centre Hospitalier	33 Rue Des Maquisards BP 207	46106	FIGEAC CEDEX
065	Centre Hospitalier Jean Coulon	Avenue Pasteur BP 40054	46300	GOURDON
066	EHPAD - Residence Les Consuls	Rue Du Cap De Ville	46600	MARTEL
067	Les Residences Du Quercy Blanc	51 Boulevard Jacques Chapou	46800	MONTCUQ
068	EHPAD Les Balcons Du Lot	Lieu-Dit «Les Gardes»	46220	PRAYSSAC
069	Centre Hospitalier	Avenue Docteur Roux	46400	ST CERE

070	EHPAD	Boulevard Hugon, D673	46340	SALVIAC
071	EHPAD Les Balcons Du Hautacam Vieuzac	16 Rue Dr Bergugnat	65400	ARGELES GAZOST
072	Centre Hospitalier Le Montaignu	2 Rue Des Pyrénées	65200	ASTUGUE
073	Centre Hospitalier	15 Rue Gambetta BP 149	65201	BAGNERES DE BIGORRE CEDEX
076	Hopitaux De Lannemezan	644 Route De Toulouse BP 90167	65300	LANNEMEZAN CEDEX
077	Centre Hospitalier	2 Avenue Alexandre Marquis BP 710	65107	LOURDES CEDEX
078	EHPAD Residence L'emeraude	240 Rue Henri Rouzard	65700	MAUBOURGUET
079	EHPAD - Ssiad Curies-Sembres	15 Rue Des Bourdalats	65140	RABASTENS DE BIGORRE
080	Centre Hospitalier De Bigorre	Boulevard De Lattre De Tassigny BP 1330	65013	TARBES CEDEX
082	Centre Hospitalier	22 Boulevard Général Sibille	81013	ALBI CEDEX 09
083	Chi Castres-Mazamet	6 Avenue De La Montagne Noire BP 30417	81108	CASTRES CEDEX
086	Centre Hospitalier	Avenue René Cassin BP 36	81601	GAILLAC CEDEX
087	Centre Hospitalier	Boulevard De La Liberté BP 49	81301	GRAULHET CEDEX
088	Centre Hospitalier	1 Place Vialas BP 85	81502	LAVAUUR CEDEX
091	EHPAD Les Terrasses & L'hermitage	12 Chemin Des Clarisses	81800	RABASTENS
092	EHPAD Resid. Marie-Elisabeth Cavailhes	Place M. Elisabeth Cavailhes	81330	SAINT PIERRE DE TRIVISY
093	Itep Le Briol	Le Briol	81530	VIANE
094	EHPAD	10 Rue Henry Dunand	82500	BEAUMONT DE LOMAGNE
096	Centre Hospitalier Jardin D'emilie	5 Rue Du Parc BP 39	82303	CAUSSADE CEDEX
098	EHPAD - Residence Sainte-Sophie	661 Rue Du Pezoulat	82170	GRISOLLES
099	EHPAD Les Causeries	13 Rue de Clair Vallon	82250	LAGUEPIE
101	EHPAD	41 Rue Grand	82110	LAUZERTE
102	Chi Castelsarrasin-Moissac	Boulevard Camille Delthil BP 302	82201	MOISSAC CEDEX
103	Centre Hospitalier	100 Rue Léon Cladel BP 765	82013	MONTAUBAN CEDEX
104	EHPAD Le Parc	1 Rue Des Ecoles	82700	MONTECH
105	Centre Hospitalier	355 Rue Des Fossés BP 80053	82800	NEGREPESSE
106	EHPAD Residence De L'abbaye	21 Boulevard Des Thermes	82140	ST-ANTONIN-NOBLE-VAL
107	Centre Hospitalier Des Deux Rives	52 Boulevard Victor Guilhem	82400	VALENCE D'AGEN
108	EHPAD Saint Jacques	79 Chemin de la fontaine de Paris	82600	VERDUN SUR GARONNE
109	Ctre Dep. De L'enfance Et La Famille	327 Chemin Communal De Bégoux	46000	CAHORS
110	EHPAD Le Pastourel	310 Avenue De La Gare	31660	BESSIERES
113	Epas 65	16 Rue de la Castelle	65700	CASTELNAU RIVIERE BASSE
116	Esat Et Foyer Le Ruisselet	Quartier Le Marfaut	31310	RIEUX VOLVESTRE
118	Ctre Dep. De L'enfance Et La Famille	5 Rue Henri Marre	82000	MONTAUBAN
119	Centre Jean-Marie Larrieu	Quartier Saint-Paul	65710	CAMPAN
121	Centre Hospitalier Louis Conte	150 Avenue François-Souladie	46500	GRAMAT
122	Foyer De L'enfance	55 Rue Du Capitaine Julia	81000	ALBI
125	EHPAD Jeanne Penent	6 Avenue Hector D'Espouy	31220	CAZERES
127	Epms La Vergniere	L'Herm CS 80166	09004	FOIX CEDEX
128	Ctre Dep. Des Deficients Sensoriels	15 Boulevard François Fabie	12000	RODEZ
129	EHPAD Les Lavandes	Impasse Abbé Delord	46700	PUY-L'EVEQUE
130	EHPAD Lavallee	Avenue Général De Gaulle	32380	ST CLAR
131	Foyer De Vie Les Thuyas	27 Route de Marestaing	32490	MONFERRAN-SAVES
132	Mais. Dep. De L'enfance Et La Famille	9 Rue Irénée David	32000	AUCH
133	Centre Communal D'action Sociale	2 bis Rue De Belfort	31000	TOULOUSE
134	Ctre Toul. Des Maisons De Retraite	2 bis Rue De Belfort	31000	TOULOUSE
135	Gip-Mipih	12 Rue Michel Labrousse BP 93668	31036	TOULOUSE CEDEX 1
137	Mdef	Château de Floyrac	12850	ONET-LE-CHATEAU
138	Maison Departementale De L'enfance	8 Rue Alfred Kastler	65000	TARBES
139	EHPAD La Prade	250 Chemin Du Hangas	31370	RIEUMES
141	EHPAD Des Fontenelles	6 Avenue Germaine Tillion	31520	RAMONVILLE SAINT-AGNE
142	Centre Hospitalier	Quartier Frescatis	34220	SAINT PONS-DE-THOMIERES
143	EHPAD General Paul Oddo	Route de Luscan	31510	BARBAZAN
144	Gcs Blanchisserie Toulousaine De Sante	20 Avenue de Larrieu-Thibaud	31100	TOULOUSE

Présentation

Modalités d'inscriptions

Les inscriptions pour les AFD, AFR, AFC, AFN se feront *via* la plateforme d'inscription en ligne disponible sur Google drive. Pour cela, vous recevrez un lien qui vous permettra d'accéder directement à un tableau d'inscription en ligne.

À votre écoute

DÉLÉGATION MIDI-PYRÉNÉES

Anissa BOUKHALFI
> 05 61 14 78 64
> a.boukhalfi@anfh.fr

Fatima SARAIVA
> 05 61 14 78 62
> f.saraiva@anfh.fr

Geneviève PONS
> 05 61 14 95 71
> g.pons@anfh.fr

DÉLÉGATION LANGUEDOC-ROUSSILLON

Florence BOCQUEL
> 04 67 04 35 13
> f.bocquel@anfh.fr

Béatrice FABRE
> 04 67 04 31 03
> b.fabre@anfh.fr

Aucun identifiant, aucun mot de passe n'est exigé. L'utilisation de la plateforme d'inscription est gratuite et exclusivement réservée aux services Formation continue des établissements adhérents à l'Anfh.

Validation des inscriptions

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

L'Anfh Occitanie adressera aux responsables formation continue les convocations et/ou les refus de candidatures, par courriel, deux mois avant le début de la formation.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.
- > Nos actions de formations peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
- > Possibilité de décliner les actions de formation proposés par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

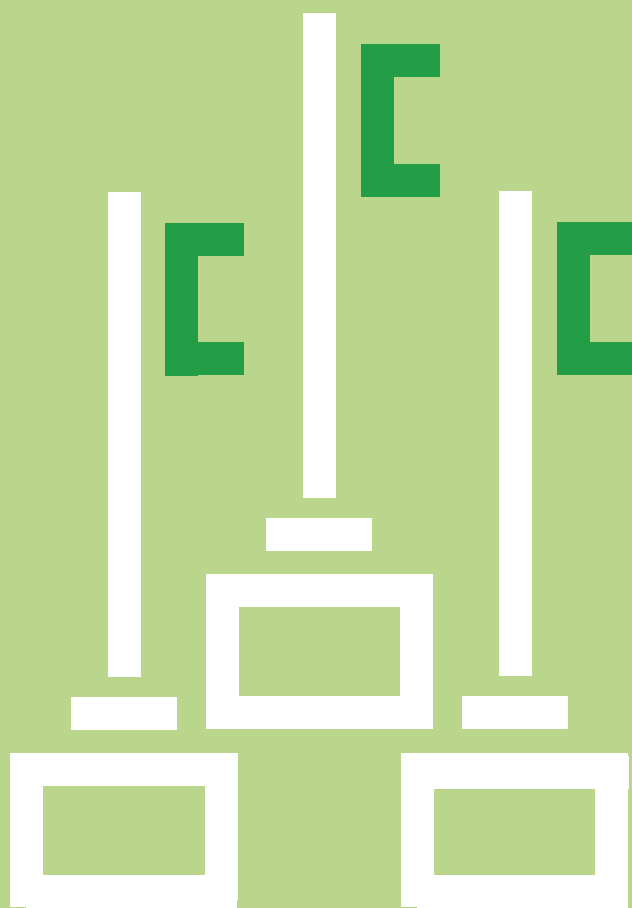
Conditions de prise en charge des formations

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement /hébergement/ restauration
AFN (Actions de formations nationales)	Fonds mutualisés nationaux	Fonds mutualisés régionaux
AFR (Actions de formations régionales)	Fonds mutualisés régionaux	Fonds mutualisés régionaux
AFC (Actions de formations coordonnées)	Plan de formation établissement	Plan de formation établissement

Les frais de traitements seront pris sur les plans de formation des établissements quel que soit le type d'action

Des clés pour: des connaissances, des compétences, une carrière.

Choisissez le dispositif 4C, tous les outils
pour votre avenir professionnel sur anhf.fr



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

4C

WWW.ANFH.FR

1.

Compétences- clés – Savoirs de base

Axe 1

Compétences-clés – Savoirs de base

CCL01

Bilan de positionnement

Nature

AFR

Public

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

Organisé par

AMS Grand Sud

Durée

3h30 heures

Lieu & dates

AMS Toulouse 31000
et Anfh Montpellier
34000

Groupe 1

10 février 2022

Groupe 2

15 février 2022

Renseignements complémentaires

- > Bilan de positionnement en amont : ½ jour soit 3,5 heures
- > Bilan de positionnement en aval du parcours de formation : ½ jour soit 3,5 heures

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

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

C'est un moment clé de la formation, qui permet le repérage des compétences et des besoins de la personne. Pour l'agent, c'est la première rencontre avec le centre de formation qui bien souvent implique des questionnements, des attentes, parfois des résistances. Il s'agit donc

d'accorder une attention particulière à cette phase : l'accompagnement personnalisé, l'attitude bienveillante et rassurante du formateur, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoir-faire, le sens que l'on va donner à la formation en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son intégration sur le dispositif.

Objectifs

- > Évaluer les besoins de formation en compétences de base et compétences-clés de l'agent au regard de son contexte professionnel et personnel.
- > Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté et individualisé.

Programme

- > Accueil du participant.
- > Présentation du déroulement du positionnement initial.
- > Évaluation du degré de maîtrise des compétences-clés.
- > Identification du projet de l'agent et des contraintes organisationnelles éventuelles.
- > Choix des objectifs individualisés et orientation vers le module le mieux adapté au projet et au niveau de l'agent. Le cas échéant, orientation vers un autre dispositif d'accompagnement.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'évaluation porte sur les neuf compétences du Référentiel des compétences-clés en situation professionnelle (RCCSP) :

- > quatre savoirs généraux : écrit, oral, calcul espace/temps, informatique et numérique ;
- > six savoirs appliqués : technologie, gestes/postures, réglementaire (sécurité, qualité), attitudes et comportement et ouverture culturelle.

À l'issue de la prestation, une synthèse des résultats du positionnement est transmis à l'établissement.

Axe 1

Compétences-clés – Savoirs de base

CCL02

Nature

AFR

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

AMS Grand Sud

Durée

91 heures
sur 6 semaines
et 1 jour (2 jours par
semaine et 1 jour),
proposée en présentiel
et à distance.

Lieu & dates

Groupe 1

AMS Toulouse 31000

et Anfh Montpellier

34 000

Du 11 avril au 6 juin 2022

Renseignements

complémentaires

Prérequis

Avoir passé et validé

le test de positionnement

initial. Cette formation peut être déployée en présentiel, en distanciel ou en intra-établissement. Calendrier détaillé sur demande.

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Parcours de formation – Niveau 1-2

La maîtrise des 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.

Objectifs

Consolider des savoirs

- > Développer des compétences professionnelles essentielles.
- > Évoluer dans ses fonctions.

Programme

- > Calculer, se repérer dans le temps et dans l'espace pour réaliser une activité (14 heures).
- > Repérer et comprendre l'essentiel des documents écrits (35 heures).
- > Communiquer avec les usagers et le collectif de travail (28 heures).
- > Utiliser un poste informatique (14 heures).

Méthodes pédagogiques : formation possible en contrôle continu et évaluation à l'issue de la formation. Partie théorique en présentiel avec possibilité de distanciel.

Pour cela, le dispositif Compétences 4 C propose un parcours de remise à niveau en fonction des besoins de développement de connaissances et de compétences de chaque agent.

À l'issue d'une première étape, réalisée lors du bilan de positionnement en amont, l'agent se verra orienté vers le parcours de formation répondant à ses besoins de formation en lien avec son projet professionnel.

- > Temps en présentiel : activités ludiques et échanges avec le formateur, enseignement multimodal *via* la plateforme de formation en ligne AMS Connect, enseignements variés.
- > Temps en distanciel : approfondissement des compétences à son rythme et sous tutorat *via* des quiz, capsules pédagogiques, visios et outils collaboratifs.

Axe 1

Compétences-clés – savoirs de base

CCL03

Nature

AFR

Public

Tout agent de la fonction
publique hospitalière

Organisé par

AMS Grand Sud

Durée

70 heures sur 5 semaines
(2 jours par semaine)

Lieu & dates

Groupe 1

Du 7 avril au 20 mai 2022
AMS Toulouse 31000
et Anfh Montpellier
34000

Renseignements complémentaires

Prérequis

Avoir passé et validé le test de positionnement

initial. Cette formation
peut être déployée
en présentiel,
en distanciel ou en
intra-établissement.
Calendrier détaillé sur
demande.

Contacts

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr
Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours de formation – Niveau 3-4

La maîtrise des 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.

Pour cela, le dispositif Compétences 4 C propose un parcours de remise à niveau en fonction des besoins de développement de connaissances et de compétences de chaque agent.

À l'issue d'une première étape, réalisée lors du bilan de positionnement en amont, l'agent se verra orienté vers le parcours de formation répondant à ses besoins de formation en lien avec son projet professionnel.

Objectifs

Consolider des savoirs

- > Développer des compétences professionnelles essentielles.
- > Évoluer dans ses fonctions.

Programme

- > Utiliser des calculs pour gérer son activité, planifier son activité (21 heures).
- > Présenter par écrit ou oralement une situation professionnelle (35 heures).
- > Utiliser et choisir des outils numériques (14 heures).

Méthodes pédagogiques :
formation possible en contrôle continu et évaluation à l'issue de la formation.

Partie théorique en présentiel avec possibilité de distanciel.

- > Temps en présentiel : activités ludiques et échanges avec le formateur, enseignement multimodal *via* la plateforme de formation en ligne AMS Connect, enseignements variés.
- > Temps en distanciel : approfondissement des compétences à son rythme et sous tutorat *via* des quiz, capsules pédagogiques, visios et outils collaboratifs.

2.

Gérontologie

GER01

Nature

AFR

Public

Aides-soignants
et aides médico-
psychologiques

Organisé par

Performance

Durée

140 heures

5 modules sur 20 jours

Lieu & dates

Groupe 1

Du 4 janvier

au 22 avril 2022

En établissement (non
déterminé) Midi-Pyrénées

Groupe 2

Du 5 janvier

au 12 mai 2022

Nîmes 30 000

Groupe 3

Du 6 janvier

au 13 mai 2022

Perpignan 66 000

Groupe 4

Du 13 janvier

au 3 juin 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 5

Du 3 février

au 10 juin 2022

Mende 48 000

Groupe 6

Du 6 septembre

au 1^{er} décembre 2022

En établissement

Midi-Pyrénées

(non déterminé)

Groupe 7

Du 8 septembre

au 9 décembre 2022

Carcassonne 11 000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Assistant(e) de soins
en gérontologie (ASG)

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG.

Il permet aux professionnels exerçant ce type

de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner.

Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

Objectifs

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

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

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

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

> Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

Programme

Cette formation de 20 jours s'articule autour de 5 modules :

> Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).

> Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).

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

notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).

> Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé (28 heures).

> Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).

GERO2

Nature

AFR

Public

ASH

Aides-soignants,
infirmiers

Organisé par

Conçu en partenariat
avec OF et praticiens
hospitaliers, validé par
trois EHPAD et une
équipe mobile
de gériatrieRenseignements
complémentairesFormation en e-learning,
durée globale
du serious game
d'environ 10 h

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Prodig – Trouble du comportement de la personne âgée (Serious game/e-learning)

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique souvent liée à des pathologies relatives à la démence. Ces pathologies du vieillissement nécessitent

de la part des professionnels une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes des patients pris en charge.

Objectifs

- > Identifier les pathologies et la démarche à suivre.
- > Appliquer la prise en charge adaptée à la pathologie du patient.
- > Analyser son comportement au travers de situations complexes.
- > Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game.

Ce format pédagogique ludique et immersif est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

La formation dure environ 10 heures. Elle se compose de 38 modules de 15 minutes, chacun mettant le stagiaire face à des situations où il doit apprendre à gérer et réagir face à des troubles du comportement des personnes âgées.

Chaque module se décompose comme suit :

- > présentation de la situation clinique (avec description du symptôme);
- > un débrief explicatif de la situation qui a été abordée avec un apport de connaissances;
- > à la fin de chaque module, un quiz d'auto-évaluation et un PDF final qui synthétise l'ensemble des « bonnes pratiques » mis à disposition.

—
Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation

> www.youtube.com/watch?v=sFFMnG_LlcM

GERO3

Nature

AFR

Public

Professionnel intervenant auprès des personnes âgées

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 31 mai et 1^{er} juin 2022

CH Uzès 30 700

Groupe 2

Les 2 et 3 juin 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 3

Les 20 et 21

septembre 2022

CH Mende 48 000

Groupe 4

Les 22 et 23

septembre 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD

Chaque institution accueillant des personnes âgées a le devoir et la responsabilité d'intégrer le droit et la reconnaissance de la vie affective et sexuelle dans les projets d'établissements, et surtout dans les projets d'accompagnement

individuels. Cette formation ouvre un espace pour aborder ce thème essentiel et pourtant si complexe, qui questionne souvent les professionnels.

Objectifs

- > Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif.
- > Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel.
- > Savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif.
- > Comprendre et accepter le droit de la vie privée de la personne âgée sur le registre de sa vie affective voire sa vie sexuelle.
- > Étudier les différents aspects liés au vieillissement pour mieux l'appréhender au quotidien dans l'institution.

Programme

Comprendre et accepter le droit de la vie privée de la personne âgée sur le registre de sa vie affective, voire de sa vie sexuelle

- > Interroger ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation.

Étudier les différents aspects liés au vieillissement pour mieux l'appréhender au quotidien dans l'institution :

- > l'image du corps chez la personne âgée ;
- > sexualité « normale » et pathologique ;
- > la sexualité au cours du vieillissement ;
- > sexualité et démences ;
- > le besoin d'attachement.

Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif :

- > savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif ;
- > quelle place pour la sexualité en institution ?
- > le soignant face à la sexualité.

Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel :

- > les perspectives concrètes d'accompagnement ;
- > interroger ces pratiques en évolution.

GERO4

Travailler en EHPAD

Nature

AFR

Public

Agents des services hospitaliers et aides-soignants exerçant en EHPAD

Organisé par

Idéage Formation

Durée

28 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 6 au 8 avril 2022

13 avril 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Du 14 au 16

septembre 2022

21 septembre 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva

➤ f.saraiva@anhf.fr

Le vieillissement de la population en Europe et notamment en France est une réalité.

Les enjeux de la prise en soin des personnes âgées au quotidien concernent un grand nombre d'acteurs de l'économie et du monde médico-social. Face à ce constat, la place et le rôle des EHPAD est majeur dans l'accueil des personnes âgées, ce qui nécessite une

évolution des compétences et des interactions entre les différents professionnels. L'objectif est de développer une culture gériatrique ambivalente et réaliste, centrée sur une prise en soin globale, à travers une approche relationnelle adaptée et respectueuse des besoins et des droits des résidents.

Objectifs**Cette formation a pour ambition de :**

- renforcer les connaissances sur le vieillissement, ses conséquences et la spécificité des besoins de la personne âgée ;
- favoriser la mise en place d'une approche relationnelle bienveillante et adaptée à la personne âgée ;
- connaître les droits des résidents, le principe de surveillance du risque de perte d'autonomie en EHPAD et savoir mettre en œuvre un projet de vie individualisé adapté ;
- renforcer le travail en équipe afin d'améliorer la cohérence, l'harmonisation et la continuité de la prise en soin en EHPAD ;
- améliorer les relations avec les familles et l'accueil des résidents afin d'assurer une prise en soin de qualité en EHPAD ;
- être en mesure de prendre en charge les personnes âgées atteintes par une pathologie psychiatrique (uniquement pour les aides-soignants).

Programme

- Le vieillissement et ses conséquences.
- Les notions essentielles dans la prise en soin des personnes âgées.
- Les droits des résidents et le projet de vie individualisé.
- Le travail d'équipe comme élément permettant d'améliorer la prise en soin des personnes âgées.
- Les autres éléments-clés du travail en EHPAD.
- La prise en charge des personnes âgées par une pathologie psychiatrique en EHPAD (pour les AS uniquement).

GER05

Nature

AFN

Public

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 10 et 11 mars 2022

12 avril 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Les 12 et 13

septembre 2022

3 octobre 2022

CH Béziers 34500

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des

organisations. Elle permet d'adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > Repérer la personne âgée fragile.
- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bientraitante dans la prise en soin.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

Programme

JOUR 1

Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement

- > Le phénomène du vieillissement.
- > L'approche socio-psychologique du vieillissement.
- > Le vieillissement pathologique et ses répercussions.

S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité

- > L'autonomie, le risque de perte d'autonomie, la dépendance.
- > Le syndrome de fragilité : repérage et dépistage.

Adopter une approche soignante appropriée

- > Les maladies neurodégénératives.
- > Les troubles psychocomportementaux.
- > L'adaptation de l'environnement.
- > La prise en charge non médicamenteuse.

JOUR 2

Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées

- > Le concept de dépendance iatrogène.
- > Appréhender les risques.
- > Les spécificités de la douleur chez la personne âgée.
- > La posture bientraitante dans la prise en soin du patient âgé.

Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante

- > La relation de confiance avec l'aidant.
- > Les principes de base de la communication.
- > Les fondements de la relation d'aide.

Travail intersession : analyse de cas et du processus de prise en charge

Choix de deux cas de patients avec des problématiques différentes, explication du déroulé de la prise en charge, partage du processus de prise en charge et des résultats obtenus.

JOUR 3

Optimiser les parcours intra-hospitalier

- > Les notions de parcours.
- > La généralisation du dépistage du syndrome de fragilité.

Mobiliser l'expertise gériatrique

- > Les outils d'évaluation gériatriques.
- > Les principes de base de l'approche gérontologique.
- > Les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie.

Savoir préparer la sortie d'hospitalisation

GER06

Nature

AFR

Public

Agents des services hospitaliers

Organisé par

Réseau Cèdre Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 9 au 11 février 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Aide aux actes de la vie quotidienne

Au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux, les ASH travaillent dans l'environnement des personnes accueillies sans toutefois appartenir à la catégorie des personnels soignants. Pourtant, cette catégorie de profes-

sionnels est souvent amenée à intervenir dans l'aide à la réalisation des actes de la vie quotidienne. Il paraît donc essentiel que personnels soignants et ASH partagent des connaissances communes dans ce domaine.

Objectifs

Cette formation a pour ambition d'aider les ASH exerçant auprès de personnes âgées à se positionner et à intervenir aux côtés des équipes soignantes dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- > savoir se positionner dans l'aide aux actes de la vie quotidienne en lien avec l'équipe soignante ;
- > toilette et intimité de la personne âgée : quelle place pour l'ASH ?
- > contribuer à l'aide au repas et connaître le rôle de l'alimentation dans le bien-être des personnes âgées ;
- > savoir aider à la mobilisation et aux déplacements des personnes âgées ;
- > savoir faire face aux situations d'urgence ;
- > veiller au confort des personnes accueillies ;
- > contribuer à la stimulation de l'autonomie des personnes ;
- > connaître la limite du rôle des ASH dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.

Programme

> Savoir se positionner dans l'aide aux actes de la vie quotidienne en lien avec l'équipe soignante.

> Trouver sa place en tant qu'ASH lors de la toilette et dans l'intimité de la personne âgée.

> Savoir aider à la mobilisation et aux déplacements des personnes âgées.

> Savoir faire face aux situations d'urgence en lien avec les fonctions de l'ASH.

> Veiller au confort des personnes accueillies.

> Contribuer à la stimulation de l'autonomie des personnes.

> Connaître la limite du rôle des ASH dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.

GER07

Nature

AFR

Public

Toute personne en charge de l'animation au sein de l'équipe soignante

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 21 au 23 mars 2022

CH Langogne 48300

Groupe 2

Du 22 au 24 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 3

Du 21 au 23 juin 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Mettre en place des activités d'atelier et d'animation auprès de patients atteints de la maladie d'Alzheimer

Chaque malade atteint par la maladie d'Alzheimer a son histoire propre; cette pathologie est la conséquence d'une lésion précise dans le cerveau et donc d'un trouble de la perception et de l'environnement. Néanmoins, perdre progressivement la mémoire n'implique pas nécessairement la perte de toutes ses capacités mnésiques. Certaines mémoires, notamment la mémoire émotionnelle et la mémoire procédurale restent longtemps accessibles malgré la maladie d'Alzheimer: le personnel devra donc solliciter les mémoires encore

actives dans la planification de l'acte de soin et des ateliers thérapeutiques (plus la pathologie évolue et plus la perception du monde ambiant est troublée).

Les activités développées au sein de dispositifs spécifiques (ESA, PASA, accueil de jour) favorisent la sociabilisation et retardent la perte inexorable de l'autonomie; elles contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des patients/résidents et s'inscrivent dans une démarche de bienveillance.

Objectifs

Faire le point sur les pratiques afin de s'approprier des techniques professionnelles pour mettre en place des animations auprès des patients atteints de la maladie d'alzheimer.

- > Permettre aux participants de bien comprendre ce qu'ils peuvent faire, pour permettre d'inclure des actions « d'animation » au sein des actes de la vie quotidienne, de manière simple et naturelle.
- > Qu'est-ce que l'animation ?
- > À quoi sert un animateur en institution ?
- > Soignant et animateur: est-ce compatible ?
- > La stimulation et la recherche de la participation des résidents au cœur de la vie quotidienne, nouveau support de la relation d'aide ?
- > Prendre du plaisir avec les personnes dont on s'occupe dénature-t-il notre mission de soignant ?
- > Quelle place et quel rôle pour chacun ?
- > Comment construire des actions d'animation au sein d'une équipe ?

GER08

Nature

AFR

Public

Tout personnel soignant

Organisé par

Reliance Santé

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 16 au 18 mai 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520**Groupe 2**

Du 8 au 10 juin 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520**Contact**

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Situations de soins et bientraitance auprès des personnes âgées

Le développement de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance constituent une priorité nationale dans le secteur social et médico-social. La bientraitance est une notion qui appartient au domaine de l'éthique. Elle recouvre un ensemble d'attitudes et de comportements positifs, constants, de respect, de bons soins, de marques et de manifestations de confiance, d'aides envers des personnes ou des groupes en situation de vulnérabilité ou de dépendance. Au-delà

de la lutte contre 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 prises en charge. Cet objectif implique de mener une réflexion éthique sur le sens des pratiques professionnelles, de veiller à la qualité de la relation soignant-soigné et d'identifier les risques de maltraitance afin de mettre en place des actions appropriées (projet, soins, etc.).

Objectifs

- > Connaître le cadre légal et réglementaire régissant la prévention et la lutte contre les maltraitances.
- > Reconnaître les besoins des personnes âgées en institution.
- > Aborder les valeurs fondamentales et la philosophie des soins destinés aux personnes âgées.
- > Savoir réagir face à la découverte d'une situation de maltraitance, et connaître ses obligations dans cette situation.
- > Poser une réflexion sur l'accompagnement de fin de vie dans la dignité.
- > Proposer, par une méthode pédagogique tournée vers l'analyse des pratiques, de développer la bientraitance au quotidien dans les services.

GER09

Nature

AFR

Public

Tout professionnel travaillant auprès des personnes âgées et en contact avec les familles

Organisé par

Déméter Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

24 au 26 janvier 2022

Ramonville St-Agne 31520

Groupe 2

23 au 25 mai 2022

Ramonville St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Relation avec les familles des personnes âgées

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

- > Identifier les impacts psychologiques de la dépendance et de l'entrée en établissement sur la personne âgée et sur les équilibres familiaux et comprendre les réactions qu'ils occasionnent.
- > Analyser les pratiques relationnelles en vigueur et identifier les facteurs, professionnels et institutionnels, de réussite ou de difficultés.
- > Définir un cadre de triangulation des relations et de coopération avec les familles tenant compte des trois dimensions : réglementaire, éthique, d'établissement.
- > Consolider et mobiliser ses compétences relationnelles pour être en capacité d'instaurer lien de confiance et alliance « thérapeutique/ d'accompagnement » avec les aidants familiaux.
- > Savoir apaiser les relations mal engagées/conflictuelles.
- > Mobiliser ses compétences de coopération avec les proches autour du projet personnalisé de la personne âgée.

Programme

La personne âgée à l'épreuve du vieillissement et de l'entrée en EHPAD

- > Les facteurs d'entrée en EHPAD et les pertes occasionnées.
- > Du deuil du domicile à l'intériorisation d'un nouveau lieu de vie.

La mise à l'épreuve du système et des équilibres familiaux

- > La nécessité de nouvelles solidarités.
- > La notion de « famille client ».

Les facteurs de réussite et/ou de difficultés dans les relations avec les familles

- > Les facteurs professionnels : représentations, comportements, etc.
- > Les facteurs institutionnels : lisibilité du cadre de relation et de coopération et outils de communication.

Triangulation des relations et coopération avec les aidants familiaux

- > Complexité des relations entre les différents interlocuteurs.
- > L'émergence de nouveaux concepts et valeurs professionnels.
- > Les trois dimensions du cadre.

La mobilisation des compétences relationnelles au service de la triangulation des relations

- > La relation triangulaire.
- > Instauration d'une relation de confiance et juste distance professionnelle.
- > L'alliance « thérapeutique/ d'accompagnement » avec les proches et la gestion des relations au quotidien.
- > Le désamorçage des relations mal engagées/conflictuelles.
- > Le soutien des aidants familiaux en difficulté.

La mobilisation des compétences de coopération autour du projet personnalisé

- > Le projet personnalisé.

GER10

Nature

AFC

Public

Tout public
accompagnant des
personnes âgées ou en
situation de handicap

Organisé par

Idéage Formation

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 4 et 5 avril 2022
EHPAD Fanjeaux 11270

Contact

Béatrice Fabre
> b.fabre@anhf.fr

Risques suicidaires chez la personne accueillie

La souffrance morale, la douleur physique, le sentiment de se trouver dans une situation inextricable sont autant de facteurs pouvant pousser les personnes accueillies au suicide. Les signes de passage à l'acte peuvent être silencieux et se traduire par des refus comme ne plus vouloir s'alimenter, mais aussi d'autres attitudes comme une forte alcoolisation. Face à ce constat, le personnel est souvent démuni et ne sait pas forcément ni repérer les signes d'une crise suicidaire ni agir en conséquence.

Afin de permettre la mise en œuvre d'actions de préventions efficaces, il est nécessaire d'affronter ce sujet complexe, tabou. Cette formation permettra aux participants d'affiner leur positionnement vis-à-vis de ce sujet par une meilleure connaissance des multiples réalités qu'englobe le suicide. Des outils seront fournis, pour être en mesure de repérer les signes de détresse psychologique et de risque de passage à l'acte pour ensuite développer des stratégies de prévention efficaces et adaptées à leur contexte professionnel.

Objectifs

Permettre aux participants d'appréhender les multiples dimensions du suicide

- > Définir les formes de suicide chez la personne accueillie.
- > Repérer les signes de détresse chez les personnes accueillies.
- > Connaître et utiliser les grilles d'évaluation du risque suicidaire.
- > Déterminer les conduites à tenir face au risque de suicide.
- > Déterminer le rôle de l'équipe dans la prévention du risque de suicide.

Programme

- > Appréhender les représentations en lien avec le suicide et identifier les données épidémiologiques du suicide dans un contexte de soins en France.
- > La typologie des formes de suicide en s'appuyant sur l'apport du sociologue Émile Durkheim et les classifications actuelles.
- > L'analyse des différentes raisons pouvant pousser une personne au suicide.
- > Le repérage des signes de détresse chez la personne accueillie.
- > L'analyse et l'identification de la crise suicidaire.
- > L'évaluation du risque suicidaire.
- > Le développement d'une culture institutionnelle de dépistage et de prévention des crises suicidaires.
- > Les actions à mettre en œuvre en cas de crise suicidaire avérée.
- > Le rôle de l'équipe pluridisciplinaire dans la prévention et la gestion du risque de suicide.

GER11

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Idéage Formation

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 6 et 7 avril 2022

CH Lunel 34 400

Contact

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

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

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

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

Objectifs

Comprendre le phénomène d'agressivité et de violence chez la personne âgée

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

Programme

JOUR 1

La compréhension des notions d'agressivité et de violence

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

L'identification des facteurs d'apparition et d'installation des comportements agressifs et violents chez la personnes âgées

- > Explication des mécanismes d'agressivité et de violence chez la personnes âgées.
- > Les causes physiologiques/biologiques.
- > Étude de la présence d'une démence ou trouble psychiatrique, étude des causes psychologiques et sociales.
- > Impact d'une approche relationnelle inadaptée de la part des agents.

JOUR 2

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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

GER12

Nature
AFR

Public

Métiers de l'aide à la personne (ASH, assistants de vie sociale, maître(sse) de maison, brancardiers), métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES, aux. de puériculture, ambulanciers), métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens, pédicures podologues), métiers des soins infirmiers (infirmiers, IBODE, IADE, puéricultures), tout personnel de soins

Organisé par
IRFA Évolution

Durée
14 heures

Lieu & dates

Groupe 1
Les 7 et 8 novembre
2022
CH Uzès 30 700

Contact

Béatrice Fabre
> b.fabre@anf.fr

Soins et hygiène des pieds des personnes âgées

Les soins et hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, comme tout soin au cours de la vie, d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas

le propos de « faire à la place de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences, mais bien de s'inscrire d'une part dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique, et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre d'une part de la gestion des risques, et d'autre part dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bientraitante dans les soins quotidiens.

Objectifs

Connaître les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée

- > Identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Pratiquer des soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (pédicures).
- > Conseiller les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- > Prendre en compte la question du chaussage.
- > Savoir alerter le médecin et les spécialistes si besoin.

Programme

Rappels d'anatomie physiologie

- > Les pieds.
- > La peau.
- > Les ongles.

Viellissement physiologique, diminution de l'autonomie

- > Incidences sur l'état des pieds, de la peau et des ongles.
- > Besoins d'hygiène spécifiques.

Les pathologies de la peau

- > Cors.
- > Durillons.
- > Callosités.

Les anomalies architecturales

- > Déformation des orteils.
- > Problèmes d'appui (pied creux, plat, halux valgus, etc.).
- > Les incidences sur les troubles trophiques du pied.

Les techniques de soins de la peau

- > Le bain des pieds.
- > Le traitement des callosités.
- > Le massage : mobilisation du pied ; irrigation de la peau ; dimension relationnelle ; préparation, par la détente, aux soins de l'ongle.

Les techniques de soins des ongles (coupes d'ongle). Apprentissage des différentes techniques

- > Affinement gestuel dans le soin de l'ongle et de la peau.
- > Mise en place de protections (cors, œil de perdrix, etc.).
- > Prise en compte de la douleur.
- > Maîtrise de l'hygiène des instruments (gants, stérilisation, etc.).

Prévention des complications liées à des pathologies particulières

- > Diabète.
- > Insuffisance circulatoire.
- > Artérites des membres inférieurs, etc.
- > Précautions à prendre au niveau des pieds des personnes atteintes de ces pathologies.
- > Dépistage des signes de complication.
- > Transmission des informations au sujet des personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Complémentarité équipe soignante/pédicure/médecin.

GER13

Nature

AFR

Public

Métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens, pédicures podologues), métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES, accompagnants éducatifs et sociaux, aux. de puériculture, ambulanciers), métiers des soins infirmiers (infirmiers, IADE, IBODE, puéricultrices)

Organisé par

IGL

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 28 et 29 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 12 et 13 mai 2022

CH Béziers 34500

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes âgées ou dépendantes

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.). En effet, ces affections peuvent

avoir de graves répercussions : médicales (infections cardiaques, etc.), fonctionnelles (respiration, déglutition, mastication, etc.), et sociales (estime de soi, douleur, etc.). Il s'avère donc urgent de remobiliser les soignants autour des soins d'hygiène bucco-dentaires au sein des structures de soin et d'hébergement afin de prévenir les complications et le risque de dénutrition liés à un mauvais état bucco-dentaire de manière adaptée à chaque contexte.

Objectifs

- > Assurer la prise en charge quotidienne de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou en situation de dépendance.
- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs, etc.).

Programme

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

GER14

Nature

AFN

Public

L'ensemble des personnels des EHPAD et USLD : administratifs, encadrants, soignants

Organisé par

Idéage Formation

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 27 et 28 janvier 2022

7 février 2022

EHPAD Port-Vendres

66660

Contact

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments. Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux et notamment renforce l'intérêt des thérapies non médicamenteuses.

Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements d'hébergement accueillant ces personnes déclarent mettre en œuvre ces thérapies, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels rarement formés à les mettre en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation.

Objectifs

S'approprier le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain

- > Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- > Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- > Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne pour être perçu comme bien traitant.
- > Ajuster la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement, aux situations de violence, de refus, aux demandes excessives, aux paroles suicidaires et délirantes.
- > Proposer des interventions psychosociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources.
- > Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives

Programme

JOUR 1

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

JOUR 2

- Répondre de manière adaptée à chaque type de trouble comportemental
- > Les troubles du comportement qui épuisent les professionnels.
- > APP 1: la pose de limites et la recherche d'alternatives aux sédations et aux contentions.
- > APP 2: l'acceptation des refus et la capacité à partir pour mieux revenir et négocier.

- > APP 3: la capacité à entendre des paroles suicidaires et délirantes.

JOUR 3

- Les interventions psychosociales, les médiations et les activités pour apaiser les résidents violents et sortir de l'apathie les résidents en retrait
- > Le contexte des interventions psychosociales, pourquoi et pour qui ?
- > Les interventions accompagnant l'aide dans les actes quotidiens.
- > Les interventions artistiques.
- > Les interventions facilitant les réminiscences.
- > Les interventions facilitant les émotions et les plaisirs sensoriels.

GER15

Danse assise

Nature

AFC

Public

Toute personne travaillant dans l'animation

Organisé parFormavenir
Performances**Durée**

28 heures

Lieu & dates**Groupe 1**Du 12 au 15 avril 2022
EHPAD Prades 66500**Groupe 2**Du 17 au 20 mai 2022
CH Mende 48000**Contact**Béatrice Fabre
> b.fabre@anhf.fr

La « danse assise » est une discipline de danse adaptée aux besoins des personnes âgées. Elle permettra de stimuler physiquement et psychologiquement la personne dans des moments

de partage, de souvenirs et plaisirs retrouvés. Elle facilitera la stimulation psycho-physique de la personne à partir d'un travail de partage.

Objectifs

L'objectif principal est de maintenir l'autonomie et l'activité des personnes jusqu'à un âge avancé, ce qui constitue ainsi un plus pour la qualité de vie, une alternative à une vie plus autonome

- > Appréhender la discipline.
- > Maîtriser la transmission de ces danses.

Programme**JOUR 1**

- > Tour de table (expériences, attentes)
- > Travailler sur ses représentations
- > Intérêt d'un atelier de danse assise
- > Le schéma corporel et l'image du corps
- > Le cadre de son atelier de danse assise
- > La posture de l'animateur

JOUR 2

- > Présentation et pratique des outils de la danse adaptés à la danse assise
- > Atelier d'expérimentation et de mise en pratique
- > Clarification et mémorisation des exercices via la création d'un synopsis

JOUR 3

- > Se mettre dans la posture de l'animateur
- > Choix de son contenu d'atelier sur la base des exercices expérimenter la veille
- > Organisation de son cadre de travail
- > S'entraîner à mener une séance
- > Adapter son atelier à la réalité du moment et faire face aux difficultés rencontrées.

JOUR 4

- > Les outils et arguments pour proposer un atelier de danse assise dans son établissement et en montrer l'intérêt
- > Faire le lien avec le projet individuel du résident
- > Créer du lien entre l'atelier et l'établissement dans lequel on intervient

GER16

Nature
AFR

Public

Tout personnel (soignant, éducatif, encadrement, etc.) travaillant auprès de personnes fragiles

Organisé par

Infipp

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 5 et 6 septembre 2022

3 octobre 2022

CH Port-la-Nouvelle 11210

Contact

Béatrice Fabre

> b.fabre@anf.fr

Posture professionnelle vis-à-vis de la contention en établissement médico-social

La mise en place de la contention en établissement médico-social et social est le plus souvent utilisée pour prévenir les chutes, pour contenir l'agitation et pour limiter la déambulation, et ce avec de bonnes intentions. L'utilisation de la contention représente un exemple de dilemmes qui peuvent survenir dans les situations

de soins et d'accompagnement. La contention est, dans certains cas, une nécessité pour protéger l'utilisateur. Toutefois, les risques et les conséquences qu'elle entraîne sont parfois irréversibles chez les personnes fragiles et doivent questionner les professionnels dans leur pratique.

Objectifs**Connaître le cadre législatif, le référentiel de la HAS**

- > Poser les enjeux de la contention en termes d'éthiques pour le professionnel et de la liberté de l'utilisateur dans le cadre d'un parcours de soins et d'accompagnement.
- > Intégrer le contexte de la prise en charge dans la décision du recours ou non à la contention et s'interroger sur les alternatives possibles.
- > Réaliser un retour d'expériences sur les situations de recours à la contention afin de l'adapter aux futures situations.

Programme**JOUR 1****Cerner le problème clinique de la contention**

- > Rôle de la clinique
- > Clinique en lien avec l'agressivité, la désorientation, le refus de soin, l'opposition du sujet
- Prévenir la contention
- > Ecoute des besoins et prise en compte de ces besoins
- > Entre liberté et sécurité, quel choix ?
- > Désescalade de la violence
- > Empowerment, le pouvoir d'agir

JOUR 2**Situer la contention en termes de cadre juridique et éthique**

- > Les droits de l'utilisateur
- > Liberté d'aller et venir et restrictions
- > Notion de discernement sur le plan juridique
- > Notion de représentation ; les effets sur les pratiques au quotidien
- > Modalités dans la loi des droits des malades et des personnes sous protection juridique
- > Éthique valeurs et cohérence au service du sens
- > Adapter le recours à la contention en fonction de la singularité de la personne et de la situation dans son institution

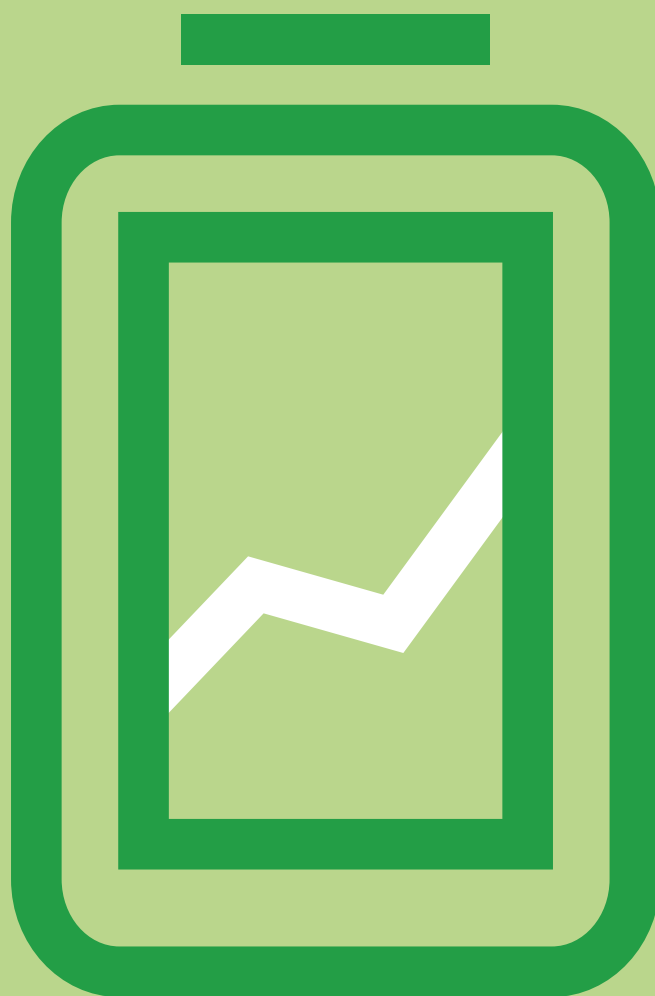
- > La prise en charge de l'utilisateur « passif », « actif »
- > Être attentif à la « pseudo contention » ou « contentieux en creux »

JOUR 3**Questionner ses pratiques, à partir d'un retour sur expérience****Réfléchir à la notion d'interaction résident-patient/professionnels et à ses effets individuels et sur la cohésion et de l'équipe**

- > Le recueil du vécu de la personne à distance des actions mises en oeuvre
- > La parole entre professionnels
- > Quels espaces de paroles et d'élaboration pour les professionnels ?
- > Le repérage de ses propres émotions
- > Le repérage des signes évolutifs de la maltraitance et/ou de la violence

Conserver un positionnement professionnel vis-à-vis des résident/patients difficiles et/ou dont les actes nous heurtent, sans jugement.

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

3.

Soins

SOI01

Nature

AFR

Organisé par

En cours de consultation

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

Accompagnement à l'entrée en Institut de formation d'aides-soignants (IFAS)

La réforme des modalités d'entrée en IFAS est un événement important dans le champ sanitaire et médico-social. La suppression du concours vise à augmenter le nombre d'étudiants dans les écoles afin, à terme, d'accompagner le vieillissement démographique. En d'autres termes, il faut faire progresser le nombre d'agents dans les services où les problématiques gériatriques sont fortes. Ceci est d'autant plus vrai dans les régions où le parc institutionnel demeure important.

Toutefois la suppression du concours ne signifie pas la fin de la sélection. Celle-ci existera toujours et à plus forte raison si le nombre de candidats augmente du fait de la réforme. Par ailleurs, la préparation au concours tenait un rôle important dans l'exposé des contenus travaillés en IFAS. En évitant aux agents de découvrir le jour de la rentrée ce qui alimentait leur année de formation, elle jouait à plein sa fonction de sécurisation des parcours.

Objectifs

Pour répondre au plus près des établissements, l'Anfh Occitanie souhaite faire un recensement des besoins d'après les parcours ci-dessous pour évaluer le nombre d'agents à former sur chacun des modules. Le recensement se déroulera de septembre à fin décembre.

Programme

- > Positionnement dispositif 4C.
- > Niveau 1-2 et/ou 3-4 dispositif 4C.

Parcours modulaires à la carte

- > Apprendre à apprendre (1 jour).
- > Étoffer sa culture sanitaire et sociale (2 jours).
- > Maîtriser les connaissances de base en anatomie et physiologie (4 jours [2+2]).
- > Formaliser un projet professionnel sincère et pertinent (3 jours [2+1]).
- > Savoir échanger efficacement avec le jury (2 jours).
- > VAE.

SO102

Nature
AFR

Public

Aides-soignants,
auxiliaires
de puériculture ayant
trois années d'expérience

Organisé par

Convergences

Durée

84 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 18 novembre 2021
au 11 février 2022
Perpignan 66 000

Groupe 2

Du 22 novembre 2021
au 15 février 2022
Nîmes 30 000

Groupe 3

Du 24 novembre 2021
au 17 février 2022
Anfh Montpellier 34 000

Contact

Béatrice Fabre
> b.fabre@anhf.fr

Préparation au concours d'entrée à l'Institut de formation en soins infirmiers (IFSI)

La formation est celle d'un accompagnement des agents dans leur parcours de professionnalisation. Le maître-mot de cet accompagnement doit être « sécurisation » : sécurisation dans le choix d'orientation effectué par l'individu ; sécurisation dans l'affirmation des capacités de l'agent à se réorienter ; sécurisation, enfin, dans la prise de conscience que peut entraîner la perspective d'un nouveau métier. Ce suivi, au plus près du stagiaire, doit servir un objectif principal : éviter la frustration d'un échec à l'examen ou celle, plus insidieuse

encore, d'un abandon des études entreprises. Pour les institutions (Anfh, établissements de santé) il permettra de garantir ce qu'il faut bien appeler un investissement.

Pour ce faire, cette préparation reprend, en les enrichissant, les attendus classiques d'une démarche de positionnement. Une fois ce travail préalablement effectué, l'offre de formation propose les éléments classiques nécessaires à la réussite du concours d'entrée en IFSI.

Objectifs

Permettre de démystifier l'examen d'entrée en IDE par l'organisation préalable de deux jours de tests

- > Améliorer des aptitudes (académiques et réflexives) nécessaires à la réussite de l'examen.
- > Acquérir des méthodes de travail d'approfondissement personnel sur l'ensemble des matières visées.

Programme**MODULE 1**

Méthodologie des épreuves écrites

- (2 jours)
- > Maîtriser les règles d'orthographe et de grammaire.
- > La formulation, développer des idées.
- > Organisation du travail et du temps.

MODULE 2

Monde contemporain

- (2 jours)
- > Apprendre à constituer une base de ressources documentaires.
- > Enrichir ses connaissances sociales et sanitaires.

MODULE 3

Applications numériques en situations professionnelles

- (4 jours)
- Applications numériques professionnelles (anomalies de calculs, dilution, concentration, proportionnalités, etc.).

MODULE 4

Culture professionnelle

- (2 jours)
- > La loi Kouchner du 4 mars 2002.
- > Les législations Leonetti.
- > Les grandes réformes hospitalières.
- > Les statuts des personnels hospitaliers.
- > L'organisation du système de santé au niveau national.
- > L'organisation du système de santé au niveau régional.

MODULE 5

Communication orale

- (2 jours)
- > Cerner les contours de l'exposé.
- > Acquérir les principes de lecture efficace.
- > Maîtriser les techniques de condensation et de synthèse des informations.
- > Exploiter les données d'un document iconographique en vue de répondre aux questions posées.
- > Produire un discours logique et structuré.
- > Savoir gérer son temps.
- > Savoir mettre en lumière les idées/forces de son parcours.
- > Savoir échanger avec le jury.
- > Les principes de la communication verbale.
- > Les principes de la communication non verbale.
- > Gérer les questions déstabilisantes.
- > Savoir argumenter son propos.
- > Savoir illustrer son propos.
- > Comprendre le principe d'assertivité.

SOI03

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Développé par l'Anfh

Durée

8 heures

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Prodig – Soins sans consentement (Serious game/e-learning)

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales « Prodig ». Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services.

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

Objectifs

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013, le juge intervient systématiquement au sein des établissements psychiatriques pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète prises sans le consentement du patient. Ainsi, cette formation vise à :

- > maîtriser l'ensemble des dispositions relatives à l'hospitalisation sous contrainte et échanger autour des questions éthiques et déontologiques liées ;
- > savoir utiliser la procédure SSC dans l'intérêt du patient et dans le respect de la réglementation.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience. La formation dure environ 8 heures. Elle se divise en épisodes, correspondant aux étapes des soins sans consentement : les apprenants sont amenés à résoudre des cas cliniques (effectuer des choix, donner son opinion). À cet effet, ils disposent de ressources documentaires (sur la législation par exemple), ainsi que de recommandations de bonnes pratiques et d'avis d'experts.

Le serious game alterne ainsi apports théoriques (1/4) et mises en situation (3/4). À l'issue de la formation, l'apprenant peut télécharger l'ensemble des éléments réglementaires associés aux différents contenus abordés et avoir ainsi une synthèse des points-clés.

—
Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » de la formation
 > www.youtube.com/watch?v=byHdInG7AYo

SO104

Nature

AFR

Public

Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés : personnels soignants en binôme AS/IDE ou AMP

Organisé par

GRETA Midi-Pyrénées
Centre

Durée

28 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 13 et 14 janvier 2022

Les 17 et 18 février 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

Les 9 et 10 mai 2022

Les 13 et 14 juin 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 3

Les 19 et 20 mai 2022

Les 16 et 17 juin 2022

CH Perpignan 66 000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Prise en charge des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés

La maladie d'Alzheimer ou une maladie apparentée 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. Élargi à l'ensemble des maladies neurodégénératives, le nouveau plan 2014-2019 vise à poursuivre les actions en faveur de l'amélioration du diagnostic et de la prise en charge, assurer une

meilleure qualité de vie aux malades et à leurs aidants/familles, développer et coordonner la recherche, garantir un accompagnement adapté à chacun.

À 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 ou maladie apparentée 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 ;
- > être 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 multi-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.

SOI05

Nature

AFR

Public

Tous les personnels de soins

Organisé par

Infipp

Durée

21 heures

Lieu & dates

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 1

Les 7 et 8 mars 2022
31 mars 2022

Groupe 2

Les 26 et 27
septembre 2022
10 octobre 2022

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr

Accompagnement des personnes en fin de vie

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaisement de sa douleur et de son angoisse. Cela suppose, de la part des personnels accompagnants, une grande disponibilité. En effet, malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ces personnels dans

leur confrontation à la mort. Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, l'Anfh Midi-Pyrénées, souhaite développer les compétences professionnelles en savoir, savoir-faire et savoir être, pour mieux accompagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie, mais aussi pour aider ce même personnel à gérer ces situations parfois vécues douloureusement.

Objectifs

- > Définir les notions d'accompagnement de fin de vie.
- > Accompagner les familles, les proches.
- > Appréhender les aspects psychologiques : processus de deuil, gestion des émotions.
- > Appréhender les aspects réglementaires et éthiques.

Programme

JOUR 1

- > Exprimer ses représentations individuelles sur la mort et les resituer dans un contexte individuel et social.
- > S'approprier ou réapproprier le cadre éthique et réglementaire des soins palliatifs.
- > Connaître les droits des patients en fin de vie.

JOUR 2

- > Actualiser ses connaissances sur le concept de fin de vie.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins du patient et/ou résident.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins de l'entourage.

JOUR 3

- > Exploiter le travail intersession.
- > Questionner la prise en charge globale de la personne en fin de vie.
- > Appréhender des problématiques éthiques en fin de vie.
- > Savoir se positionner et gérer les émotions en situation de fin de vie.
- > Développer ses compétences relationnelles en situation de fin de vie.

SO106

La responsabilité soignante

Nature

AFR

Public

IDE et AS en binôme,
cadres de santé,
infirmiers
coordonnateurs

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 19 au 21 janvier 2022
Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Du 30 mars au 1^{er} avril
2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 3

Du 19 au 21 octobre 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

On constate une montée du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissement 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 évolutions démographiques, sanitaires, économiques et financières, renforcent sans cesse les interrogations.

Dans les services, les tensions en effectifs ont

tendance à s'accroître, renforçant les problématiques de glissements de tâches et de dépassement des compétences.

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 sanitaire, social et médico-social en constante mutation.

Objectifs

> Connaître les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant ; le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant ; le cadre de la délégation de tâche et appréhender la notion de pratiques avancées.

> Repérer les situations à risque juridique élevé pour y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.

> Identifier les limites du champ d'exercice professionnel, notamment s'agissant des situations pour lesquelles il existe des dépassements de compétences.

> Identifier le cadre juridique applicable à la collaboration avec les médecins, les cadres de santé, les infirmiers et les auxiliaires de soins (AS, AP, etc.) et actualiser celui-ci, notamment par une analyse du décret du 11 février 2002 (devenu le décret du 29 juillet 2004) et de ses conséquences sur l'organisation de la collaboration.

> Connaître les apports de la loi du 4 mars 2002 et ses répercussions.

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 ; 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.

SOI07

Nature

AFR

Public

Tous les professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 1

Les 3 et 4 février 2022

11 mars 2022

Groupe 2

Les 19 et 20 mai 2022

24 juin 2022

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Détection des victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge de patients dans les établissements de la FPH

Les violences conjugales sont des violences graves par leur impact sur la santé des victimes et de leurs enfants, et par le nombre de décès qui en découlent : en 2016, 123 femmes sont décédées, victimes de leur compagnon ou ex-compagnon, 34 hommes, et 25 enfants mineurs. L'hôpital est un lieu-clé pour la prise en charge notamment dans les services d'urgence, obstétrique et pédiatrie. Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes et de leurs enfants.

Il est donc nécessaire de leur apporter des connaissances théoriques sur les violences, leur prévalence, le processus des violences, leur impact sur la santé et la vie sociale, des éléments pratiques et des outils pour savoir dépister, évaluer et prendre en charge ces situations.

La violence conjugale est une problématique pluridisciplinaire, médicale, psychologique, sociale, juridique nécessitant l'implication de tous les membres d'une équipe et la collaboration de plusieurs partenaires locaux.

Objectifs

- > Identifier les ressorts de la violence conjugale et les politiques publiques dans le domaine de la protection des victimes de violence conjugales et familiales.
- > Développer la motivation à agir pour repérer les patientes victimes de violence conjugale ou familiale.
- > Repérage et dépistage : les éléments d'alerte, la systématisation.
- > Acquérir les réflexes permettant de faire émerger la parole des victimes.
- > Identifier les étapes et modalités de la prise en charge d'une victime de violence familiale et conjugale.
- > L'impératif du partenariat : avec qui ? pourquoi ? comment ? pour quels bénéfices ?
- > Renforcer la confiance des professionnels dans leur capacité d'action et la qualité de la prise en charge des victimes.

Programme

- > Les politiques dans le domaine de la protection des victimes de violences conjugales et familiales.
- > Les ressorts du processus de domination conjugale.
- > Les conséquences de la violence conjugale.
- > Les attentes des victimes et les obstacles à leur prise de parole.
- > Les signes d'alerte de la violence conjugale.
- > Techniques de communication et posture pour un soutien efficace.
- > Évaluer la dangerosité des partenaires violents.
- > L'intervention : principes et repères, du dépistage au suivi.
- > Les aspects médico-légaux.
- > La nécessaire coordination d'une prise en charge pluridisciplinaire intra et extra-hospitalière.

SO108

Éthique et décision dans le soin

Nature

AFR

PublicBinôme soignant
en pluridisciplinarité**Organisé par**Formavenir
Performances**Durée**

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 7 et 8 mars 2022

28 mars 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520**Groupe 2**

Les 7 et 8 juin 2022

24 juin 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520**Groupe 3**

5 et 6 septembre 2022

26 septembre 2022

CH Millau 12100

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

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 et attentes de plus en plus fortes 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 ainsi que 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 œuvre d'un comité d'éthique.
- > Les principaux conflits éthiques dans les situations de prise en soin.

SOI09

Nature

AFR

Public

Tout personnel soignant confronté à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques quel que soit leur secteur d'activité (hors services de psychiatrie)

Organisé par

En cours de sélection

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Prise en charge des troubles psychopathologiques

Les personnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (hors services de 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 initiale-

ment à l'approche de ces troubles et se trouvent souvent démunis pour prendre en charge ces personnes qui peuvent grandement perturber l'équilibre des équipes et la qualité de la prise en charge globale des patients/résidents.

Objectifs

Permettre aux professionnels de mieux appréhender la prise en charge des personnes souffrant de pathologies d'ordre psychiatrique sans prétendre à remplacer l'expertise du secteur psychiatrique.

- > Définir et différencier les troubles mentaux et psychiques, les pathologies et les comportements associés à ces troubles.
- > Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies présentées par les personnes accueillies pour y apporter une réponse adaptée.
- > S'approprier les différentes approches thérapeutiques pertinentes quant à l'accompagnement socio-éducatif des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques.
- > Connaître les bonnes pratiques en la matière
- > Savoir quand et comment passer le relais et faire appel au secteur psychiatrique.
- > Appréhender la réglementation en matière d'hospitalisation sous contrainte et de protection juridique.

SO110

Nature

AFR

Public

Cadres de santé, personnels soignants, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière, etc.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 1

Les 2 et 3 juin 2022
24 juin 2022

Groupe 2

Les 13 et 14 octobre 2022
4 novembre 2022

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anhf.fr

Prévention des erreurs médicamenteuses et sécurisation du parcours du médicament

3,3% des hospitalisations sont la conséquence d'un événement indésirable grave (EIG) lié au médicament. En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations. Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité d'une formation

axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS, de la circulaire DHOS/RH4.2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de l'iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

Objectifs

- > Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament.
- > Comprendre et expliciter les risques et dangers de l'administration médicamenteuse.
- > Appréhender les principes de gestion des risques applicables.
- > Comprendre comment se construit un accident.
- > Participer à la déclaration et à l'analyse de l'erreur médicamenteuse.
- > Identifier les facteurs humains et organisationnels.
- > Appréhender les cadres et limites du prescripteur.
- > Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vu de la législation et de la jurisprudence.
- > Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident.
- > Connaître les outils d'analyse.

Programme

- > Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles (test de positionnement non présentiel).
- > Rappel concernant les principes de circuit du médicament.
- > Gestion des risques et circuit du médicament ; comprendre la construction d'un accident.
- > Les différentes étapes du circuit : prescription ; dispensation ; stockage ; préparation ; distribution et administration.
- > La surveillance pharmaceutique.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Comment réaliser un CREX, comité de retour d'expérience.
- > Analyse d'un accident iatrogène.
- > Comment identifier les risques dans son service.
- > Suivi de mise en œuvre.

SOI11

Nature

AFR

Public

Tout public

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 21 et 22 novembre
2022Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr

Prise en charge du psychotraumatisme

Les violences subies, quelle qu'en soit l'origine (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail, etc.) ont de multiples conséquences, largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus. Elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides... Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psychotraumatisme, présentent un caractère systémique imposant une approche de santé globale ne dissociant pas prise en charge psychologique et prise en charge somatique.

La prise en charge la plus précoce possible des victimes constitue un enjeu majeur de santé publique. Elle doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire. Or, l'offre de prise en charge du psychotraumatisme, tout comme la formation des professionnels de santé mentale aux spécificités de cette prise en charge, sont aujourd'hui insuffisantes, alors que la demande de soins se multiplie pour des publics toujours plus importants. À titre pilote, dix unités spécialisées dans la prise en charge globale du psychotraumatisme sont en passe d'être créées.

Objectifs

- > Permettre aux professionnels concernés d'intervenir auprès des personnes souffrant de psychotraumatismes, par une formation au repérage, à l'évaluation, au traitement et à la prise en charge pluridisciplinaire du psychotraumatisme.
- > Accompagner en termes de formation la mise en œuvre de la mesure présidentielle et plus largement, la demande croissante de prise en charge du psychotraumatisme.

Programme

- > Concepts théoriques sur la victimologie et le psychotraumatisme : épidémiologie, diagnostic, facteurs prédictifs, facteurs de maintien, évolution et impacts, la recherche sur le psychotraumatisme.
- > Le repérage et l'évaluation du psychotraumatisme.
- > Le traitement du psychotraumatisme (thérapies médicamenteuses, psychothérapie, éducation thérapeutique, etc.).
- > La prise en charge en réseau des personnes souffrant d'un psychotraumatisme (aspects sociaux, judiciaires, etc.).

SOI12

Travailler la nuit

Nature

AFR

Public

Personnels soignants exerçant leur activité de nuit

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 7 et 8 mars 2022
CH Thuir 66300

Groupe 2

Les 14 et 15 avril 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 3

Les 10 et 11 mai 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr
Béatrice Fabre
> b.fabre@anfh.fr

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soins 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**Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail**

- > Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- > Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
- > Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- > Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- > Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

Programme**JOUR 1**

- > Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- > Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
- > Trouver son rythme : maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sociale satisfaisante.
- > Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit.
- > Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
- > Affirmer ses compétences dans le respect de l'autre et développer la confiance en soi.

JOUR 2

- > Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
- > Bienveillance des usagers et travail de nuit.
- > L'organisation du travail de nuit.
- > la cohérence et la continuité de la prise en charge des usagers.
- > La coordination et la communication avec les équipes de jour.
- > La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
- > Savoir accompagner l'utilisateur lors des situations complexes ou difficiles.

SOI13

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

IFSO

Durée

14 heures

Lieu & dates

En fonction des inscriptions cette formation pourra être mise en place

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Gérer la violence et l'agressivité aux urgences

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

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

Objectifs

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

Programme**JOUR 1**

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

JOUR 2

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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

SOI14

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

IFSO

Durée

21 heures

Lieu & dates

Dates communiquées ultérieurement

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anhf.fr

Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives (en établissement de santé et en EHPAD)

Le plan Maladie neuro-dégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance.

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

les circonstances d'apparition de la douleur, etc. Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades. L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

- > Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire.
- > La législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique ».
- > Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités.
- > Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement.

JOUR 2

- > Identifier la dimension culturelle et psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.
- > Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND.

- > Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND.
- > Connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

JOUR 3

- > Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.
- > Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- > Comprendre l'importance du travail en équipe pluri-professionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.
- > Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

SOI15

Accompagner les aidants

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Antidote

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 9 et 10 mars 2022
Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Les 12 et 13 mai 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

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

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

Objectifs

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

Programme**JOUR 1**

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

JOUR 2

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement
- > Quiz de connaissances.
 - > Apports didactiques.
 - > Diaporama.
 - > Études de cas.
 - > Exercices pratiques.

SO16

Nature

AFR

Public

Tout professionnel de santé des secteurs sanitaire et médico-social

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

14 mars 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé – M1 : La vaccination : un enjeu majeur de prévention en santé publique

La Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) met l'accent sur la promotion de la santé, qui inclut la prévention, la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charges. Elle met aussi l'accent sur la place des usagers. La vaccination fait par conséquent partie intégrante de cette stratégie dont un des éléments est de « renforcer la protection vaccinale de la population ». La réticence à la vaccination est plus forte en France que dans d'autres pays comparables. Ainsi une enquête BVA menée en juin 2018 et février 2019 montre

que 42 % des parents interrogés en 2019 étaient favorables à l'ensemble des vaccinations contre 40 % en 2018, qu'en outre 22 % des parents déclarent avoir retardé un vaccin car ils hésitaient à faire vacciner leur enfant, contre 25 % 2018. En dépit de cette amélioration des indicateurs, ce phénomène demeure préoccupant et est à l'origine d'un moindre recours à la vaccination avec pour conséquence le développement d'épidémies et de formes graves de maladies infectieuses chez les sujets à risque.

Objectifs

Promouvoir la vaccination des professionnels considérés conformément aux recommandations du calendrier des vaccinations et ainsi favoriser la vaccination des usagers dont ils ont la charge.

- > Connaître les principes de la vaccination et son efficacité sur la prévention de maladies à prévention vaccinale.
- > Lutter contre les préjugés et les rumeurs relatives à la vaccination.
- > Connaître le dispositif de pharmacovigilance.
- > Maîtriser la communication en particulier les techniques d'entretien motivationnel.

Programme

- > Identification de la vaccination comme élément majeur de santé publique.
- > Principe d'immunisation et d'immunité de groupe.
- > Les maladies infectieuses évitables par les vaccins.
- > Identification du bénéfice/risque de la vaccination.
- > Obligations vaccinales et conséquences en cas de refus.
- > Définitions, enjeux, principes et mise en œuvre du calendrier des vaccinations.

- > Enjeux spécifiques de la vaccination des professionnels travaillant dans un milieu de soins/leurs rôles auprès des usagers.
- > Les ressources documentaires à utiliser.
- > Le décodage des fausses rumeurs et la promotion de la vaccination.

SOI17

Nature

AFR

Public

Tout professionnel de santé des secteurs sanitaire et médico-social

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 7 et 8 avril 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé – M2: Les fondamentaux de la vaccination

La Stratégie nationale de santé 2018-2022 (SNS) met l'accent sur la promotion de la santé, qui inclut la prévention, la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charges. Elle met aussi l'accent sur la place des usagers.

La vaccination fait par conséquent partie intégrante de cette stratégie dont un des éléments est de « renforcer la protection vaccinale de la population ».

La réticence à la vaccination est plus forte en France que dans d'autres pays comparables. Ainsi une enquête BVA menée en juin 2018

et février 2019 montre que 42% des parents interrogés en 2019 étaient favorables à l'ensemble des vaccinations contre 40% en 2018, qu'en outre 22% des parents déclarent avoir retardé un vaccin car ils hésitaient à faire vacciner leur enfant, contre 25% en 2018.

En dépit de cette amélioration des indicateurs, ce phénomène demeure préoccupant et est à l'origine d'un moindre recours à la vaccination avec pour conséquence le développement d'épidémies et de formes graves de maladies infectieuses chez les sujets à risque.

Objectifs

Promouvoir la vaccination des professionnels considérés conformément aux recommandations du calendrier des vaccinations et ainsi favoriser la vaccination des usagers dont ils ont la charge.

- > Connaître les principes de la vaccination et son efficacité sur la prévention de maladies à prévention vaccinale.
- > Lutter contre les préjugés et les rumeurs relatives à la vaccination.
- > Connaître le dispositif de pharmacovigilance.
- > Maîtriser la communication, en particulier les techniques d'entretien motivationnel.

Programme

JOUR 1

- > Les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, épidémiologiques.
- > Les impacts en santé publique.
- > La politique vaccinale.
- > Les obligations vaccinales.
- > Les éléments de pharmacovigilance.
- > Les éléments de responsabilité juridique dans le champ de la vaccination.
- > Les maladies à prévention vaccinale.

JOUR 2

- > Définitions du parcours vaccinal, l'offre de vaccination et présentation des compétences vaccinales des différents professionnels.
- > Le calendrier des vaccinations.
- > Identification des cas de recours aux spécialistes.
- > La vaccination des professionnels de santé.
- > Inciter les usagers à se faire vacciner (informer, expliquer, mener des entretiens motivationnels).
- > Collaborer à la promotion de la vaccination au sein de son service ou réseau professionnel.
- > Les ressources disponibles en matière d'information du public et des professionnels de santé.

SOI18

Soins de support en cancérologie

Nature

AFR

Public

Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 15 et 16 mars 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr

Conformément aux recommandations de l'Institut national du cancer, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement

les patients pris en charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement sont, en ce sens, indispensables.

Objectifs

- > Identifier l'organisation de la cancérologie en France.
- > Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires.
- > Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients.
- > Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire.
- > Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement.

Programme**JOUR 1**

Animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé

- > Cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
- > Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
- > Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- > Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
- > Identification des besoins du patient.
- > Réalisation d'un plan d'action ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.

JOUR 2

Animé par un psychologue

- > Présentation de vidéos et de retours d'expériences réelles sur différents soins de support.
- > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- > Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

SOI19

La place du jeu dans le soin

Nature

AFR

Public

Tout personnel soignant et non soignant travaillant au sein de services sanitaires, sociaux ou médico-sociaux, accueillant des enfants

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 14 au 16 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Du 3 au 5 octobre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Le jeu n'est pas simplement amusant chez l'enfant. Il lui est essentiel pour apprivoiser le monde qu'il ne connaît pas encore. Et à l'hôpital, jouer est pour lui vital. Pour l'adulte, le jeu est associé au non sérieux. Or, pour se connecter à l'enfant et non à sa maladie, le grand doit accepter d'entrer dans une dynamique ludique. Comment réunir l'apparente dichotomie de l'imaginaire libre et gratuit, dérisoire du jeu, avec le sérieux nécessaire à une prise en charge ?

Il est fait appel à la figure du clown : le clown poétique, dans la lignée des clowns à l'hôpital. C'est donc sur l'expérimentation de cet acte de jouer que repose le cœur de la démarche. Des jeux issus du monde du théâtre, de la marionnette et du conte sont choisis spécialement pour leurs vertus métaphoriques du monde hospitalier. L'approche pédagogique repose sur le détour ludique, ce qui invite le soignant à en faire de même dans son quotidien professionnel.

Objectifs

- > Aider l'enfant à apprivoiser par le jeu, l'environnement sanitaire, social, et médico-social.
- > Favoriser la réflexion et les échanges sur la place du jeu en établissement.
- > Mieux connaître les besoins de l'enfant afin d'adapter son comportement et langage.
- > Permettre aux soignants de développer leur capacité à jouer avec l'enfant hospitalisé.
- > Identifier le rôle du jeu chez l'enfant.
- > Savoir établir une relation privilégiée avec l'enfant par le jeu, transformer l'attitude et les appréhensions du soin.

Programme**JOUR 1****Réunir sa cigale et sa fourmi**

Allier le sérieux de la prise en charge tout en osant ce grain de folie du jeu.

JOUR 2**Haut comme trois pommes**

Se mettre à hauteur d'enfant, comprendre ses besoins et ses émotions, sa relation au monde.

JOUR 3**La quête du héros**

Interroger les situations éprouvantes, complexes.

SOI20

Nature

AFN

Public

Tout agent hospitalier,
soignant ou non soignant

Organisé par

Groupe SMF-
Unafam-Infipp

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 14 et 15 février 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

Les 14 et
15 novembre 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 3

Les 12 et 13 mai 2022
Anfh Montpellier 34000

Groupe 4

Les 6 et 7 octobre 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anhf.fr
Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr

Les premiers secours en santé mentale

Les Premiers secours en santé mentale (PSSM) sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques traditionnels. Ils constituent **l'aide qui peut être apportée par toute personne non spécialiste à quelqu'un qui développe un problème de santé mentale**, connaît l'aggravation

d'un état ou une crise liée à un problème de santé mentale. Les premiers secours sont nécessaires jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ce programme citoyen est ouvert à tous, soignants et non soignants.

Objectifs

- > Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale.
- > Maîtriser un plan d'action.
- > Développer des compétences relationnelles.
- > Informer, renseigner sur les ressources disponibles.
- > Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale.

Programme

JOUR 1

Troubles psychiques

- > Définition et état des lieux.
- > Interventions.

Premiers secours en santé mentale

- > Pourquoi PSSM ?
- > Plan d'action.

Dépression

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour la dépression

- > Pensées et intentions suicidaires.
- > Dépression.

Troubles anxieux

- > Signes, symptômes, interventions.

JOUR 2

Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux

- > Attaques de panique.
- > Après un événement traumatique.
- > Troubles anxieux.

Troubles psychotiques

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques

- > Crise psychotique sévère.
- > Troubles psychotiques.

Troubles liés à l'utilisation de substances

- > Signes et symptômes.
- > Interventions.

Plan d'action PSSM pour les troubles liés à l'utilisation de substances

- > Intoxication à la substance.
- > Conduites agressives.
- > Urgences médicales.
- > Trouble lié à l'utilisation de substances.

900 000 agents
formés dans toute
la France.



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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

4.

Encadrement

ENC01

Nature

AFR

Public

Directions d'établissement, DRH, affaires médicales AM, soins, fonctions supports, etc., membres d'instances (ex.: CTE, CME, etc.)

Organisé par

Capitan ou Grand Angle

Renseignements complémentaires

3 modules :

- > diagnostic et note de cadrage;
- > formation action des acteurs de la GPMC;
- > appui opérationnel et conseil.

Prestations à déployer en intra-établissement ou GHT.

Se rapprocher de votre délégation pour organiser un groupe dans votre établissement.

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

GPMC – Diagnostic – Accompagnement des établissements sur le développement du management des métiers, emplois et compétences

Dispositif de formation et d'accompagnement au développement du management des métiers, emplois et compétences dans les politiques RH des établissements de la FPH : gestion, adaptation et anticipation.

Objectifs

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

ENCO2

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Grieps/Inforelec

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 17 et 18 février 2022
Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Les 12 et 13 mai 2022
Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 3

Les 13 et 14 septembre 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 4

Les 8 et 9 novembre 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Renseignements complémentaires

Formation Grieps: 2 jours consécutifs, couplés à une plateforme documentaire consultable pendant deux mois après la fin de la formation.
Formation Inforelec: 2 jours.

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anh.fr

GPMC – Formation des encadrants aux entretiens professionnel et de formation, et au management de compétences

Cette action de formation s'inscrit dans le projet national d'accompagner les établissements dans leur démarche de GPMC et notamment de professionnalisation des personnels d'encadrement.

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

- > L'encadrement, acteur central de la GPMC.
- > Le langage de la GPMC: un langage commun.
- > La définition des différents outils.
- > L'élaboration et la rédaction des fiches de postes.
- > Le concept d'évaluation des compétences.
- > Les cinq dimensions de l'évaluation en entretien professionnel.
- > Les écarts entre besoins et ressources.
- > Le projet managérial: définition et outils.

JOUR 2

- > L'entretien professionnel, un pilier de la démarche compétence.
- > Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.
- > Les différents outils.
- > Les fonctionnalités de Gesform GPMC destinées aux entretiens.
- > La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel: phase de préparation.
- > L'évaluation des résultats professionnels.
- > Les critères de la fiche d'évaluation.
- > La synthèse de l'entretien: phase de contractualisation.
- > Le dispositif de la FP TLV: présentation synthétique.
- > L'entretien de formation.
- > Les objectifs individuels.
- > Les objectifs collectifs.

ENC03

Nature

AFR

Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

Organisé par

EMS/Déméter

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Chaque module a une durée d'une demi-journée

Lieu & dates

Dates communiquées ultérieurement

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Formation modulaire « Se former aux techniques de l'entretien professionnel »

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel.

Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et les carrières des agents.

Objectifs

4 Modules

- > Module 1: Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Module 2: S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Module 3: S'entraîner à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Module 4: Préparer un entretien professionnel délicat.

Programme

MODULE 1

- > Analyser les pratiques professionnelles.
- > Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences.
- > Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur, le positionnement de l'évalué.
- > Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation.
- > Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances.

MODULE 2

- > Comprendre les objectifs du compte rendu.
- > Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur.
- > Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu.

MODULE 3

- > Préparer l'organisation logistique de l'entretien professionnel
- > Préparer l'entretien professionnel et garantir le bon déroulement

MODULE 4

- > Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient survenir durant l'entretien.
- > Connaître parfaitement son équipe, se connaître.
- > Être capable de prévenir et de gérer les conflits.

ENC04

Nature

AFR

Public

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 18 et 19 janvier 2022
Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Les 28 et 29 juin 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels

La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », prévoit la suppression de la notation des agents à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Elle a été complétée par le décret d'application du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'ap-

préciation de la valeur professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière.

Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la fonction RH et les carrières des agents.

Objectifs

Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.

- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Identifier les concepts-clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'appropriier les outils, séquences pédagogiques mises à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Savoir s'autoévaluer en tant que formateur *via* des jeux de rôles.

Programme

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages-clés.
- > Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.
- > Animer la formation sur l'entretien professionnel : postures et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

ENC05

Nature

AFR

Organisé par

Dr. Laurent Giraud

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 9 au 11 février 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Du 16 au 18 février 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Acquérir de nouvelles compétences au service d'un exercice managérial territorialisé (gestion du changement)

Un des objectifs de la loi de modernisation du système de santé (loi du 26 janvier 2016) est de développer l'approche territoriale de la santé des populations. Un des outils phare de cette politique territoriale est la création des Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Ces nouveaux maillages et organisations doivent permettre le passage d'une logique de concurrence à une logique de territoire, l'amélioration du parcours de soin, de la qualité et de la continuité de la prise en charge. Les postures managériales constituent des

prérequis forts pour toute transformation des organisations et pratiques. Le décloisonnement constitue un défi majeur pour notre système de santé, dans lequel il est possible d'imaginer un nouvel esprit de coopération territoriale en santé. Dans ce contexte, il apparaît important de développer et d'enrichir les compétences des équipes pluri-professionnelles en responsabilité managériale au sein du GHT, pour leur permettre de s'engager sur une responsabilité territoriale et donc plus transversale.

Objectifs

Maîtriser les outils majeurs de la gestion du changement

- > Faire évoluer sa posture de « leader ».
- > Perfectionner les bases du management d'équipes pluri-professionnelles.
- > Appliquer les apprentissages à la mise en place concrète du GHT dans son établissement.
- > Prendre en compte les facteurs humains et techniques.

Programme

- > Modèles nouveaux de « leadership ».
- > Méthodes de management à un niveau territorial.
- > Management et distance.
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Innovation : comment créer les conditions propices à l'émergence d'organisations innovantes ?
- > Éléments de méthodes permettant un recentrage des actions de ces managers (les projets, programmes, méthodes) non en fonction de leurs propres organisations mais en fonction des besoins des patients et du territoire.
- > Partage d'expérience, apport d'expertise, phases d'expérimentation, construction partagée.

ENC06**Nature**

AFR

Public

Personnels
d'encadrement toute
filière

Organisé par

Inforelec

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 20 et 21 janvier 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

Les 15 et 16 février 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr
Geneviève Pons
> g.pons@anhf.fr

Parcours encadrement – M1 : Manager une petite équipe

Les agents hospitaliers encadrant une petite équipe, souvent issus de la promotion interne et/ou sans formation au management, rencontrent des difficultés pour se positionner en tant que manager et encadrer leur équipe

dans de bonnes conditions. Cette action a pour objectif de les accompagner face aux difficultés qu'ils rencontrent, de les outiller et les faire progresser dans leurs pratiques de management.

Objectifs**Clarifier son positionnement de manager et développer les compétences associées :**

- > Mettre en œuvre des méthodes et outils de base pour la gestion d'une équipe,
- > Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir les motiver,
- > Savoir conduire les entretiens, les réunions,
- > Diagnostiquer le fonctionnement de son équipe.

Programme**Clarifier le rôle et les compétences du « manager d'équipe » :**

- > Identifier et savoir adapter ses modes de management,
- > Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs, son équipe
- > Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir mener les entretiens « clés »

- > Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe
- > Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives
- > Savoir gérer les situations difficiles.

ENC07

Nature

AFR

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 7 et 8 février 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 4 et 5 avril 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Geneviève Pons

> g.pons@anfh.fr

Parcours encadrement – M2 : Adapter ses pratiques managériales à la prévention du burn-out et de l'épuisement professionnel

Interface entre les équipes et la mise en œuvre du projet stratégique des établissements, les personnels d'encadrement sont aujourd'hui placés dans une position parfois inconfortable dans un contexte budgétaire contraint. Ils doivent veiller au bien-être de leurs équipes et à ne pas s'épuiser eux-mêmes dans un environnement professionnel qui se tend : intensifi-

cation des rythmes de travail, restructuration, réorganisation de services, absentéisme, sont autant de facteurs qui concourent à la dégradation des conditions de travail des personnels. Dans un tel contexte, le cadre constitue un maillon essentiel dans la prévention des risques professionnels.

Objectifs

Adapter son mode de management dans une dynamique de prévention des risques professionnels, tant pour soi-même que pour les équipes encadrées

- > Appréhender la notion de risque professionnel.
- > Connaître la réglementation en matière de prévention des risques.
- > Savoir identifier les symptômes de l'épuisement professionnel pour soi-même comme pour son équipe.
- > Connaître les situations à risque pour mieux les prévenir.
- > Savoir (ré)agir face à une situation de burn-out.
- > Appréhender la notion de cartographie des risques et de Document unique.
- > Connaître le rôle des acteurs en interne et en externe.
- > Intégrer une démarche de prévention des risques dans son mode de management au quotidien.

Programme

- > Les notions de risques professionnels, notamment psychosociaux et de qualité de vie au travail.
- > Les enjeux de la prévention des risques professionnels et le cadre juridique de la prévention de ces risques.
- > La place et les rôles des différents acteurs dans la démarche de prévention des risques professionnels et du burn-out.
- > Repérer, le plus tôt possible, les comportements à risque et les professionnels en souffrance pour mieux les accompagner.
- > Identifier les facteurs de risques psychosociaux et les situations à risques pour les prévenir.
- > Adapter son management dans une dynamique de prévention des risques professionnels et du burn-out.

ENC08

Nature

AFR

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif

Organisé par

Grieups

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 4 au 6 avril 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Du 21 au 23 juin 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Geneviève Pons

> g.pons@anfh.fr

Parcours encadrement – M3 : Favoriser le travail collaboratif

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux n'échappent pas à l'évolution des pratiques organisationnelles et managériales que connaissent les entreprises du secteur privé. Depuis une dizaine d'années, on voit apparaître un besoin de communication, de partage des compétences et des connaissances, grandissant. Le travail collaboratif fait son entrée dans les établissements de la Fonction publique hospitalière. Cependant, dans un milieu social où l'individualisme prend le pas sur le collectif, les cadres se retrouvent confrontés à des difficultés

de gestion du personnel, voire à une mise en concurrence des agents, aboutissant à des situations d'isolement des collaborateurs, et *in fine*, à un mal-être au travail.

L'arrivée sur le marché du travail de la nouvelle génération, appelée «génération Y», apportant ses valeurs propres, bouscule les codes établis et le management traditionnel.

C'est pourquoi il existe un réel enjeu du développement du travail collaboratif au sein des services et des pôles de travail des établissements de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

Comprendre ce qu'est le travail collaboratif, ses enjeux, 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 :

- > développer des relations de travail confiantes;
- > définir la collaboration;
- > faire émerger la collaboration : la vision;
- > faire émerger la collaboration : le savoir;
- > utiliser la motivation comme moteur de la collaboration;
- > gérer les conflits dans la collaboration.

Programme

- > Échanger les représentations et définir la collaboration.
- > Poser les bases de la collaboration.
- > Faire émerger la collaboration : s'ouvrir à soi et aux autres.
- > Faire émerger la collaboration : la vision.
- > Utiliser la motivation comme moteur de la collaboration.
- > Gérer les conflits dans la collaboration.

ENC09

Nature

AFR

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif

Organisé par

Ifocop

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 8 au 10 juin 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Du 15 au 17 juin 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Geneviève Pons

> g.pons@anhf.fr

Parcours encadrement – M4 : Prévenir et résoudre les situations conflictuelles

Les établissements de soins, constituant des lieux de rencontres interculturelles, où le stress lié à des objectifs individuels au milieu de la stratégie globale, vient renforcer des tensions et amener à des situations d'incivilité, voir d'agressivité. Le rôle du cadre de proximité devient alors primordial pour prévenir,

désamorcer ou résoudre des situations conflictuelles. Être à l'écoute de ces tensions et savoir les gérer pour éviter qu'elles ne portent préjudices aux équipes, aux agents et aux usagers, permet également de réduire les risques psycho-sociaux et ainsi accroître la performance globale de l'équipe.

Objectifs

Comprendre les mécanismes de détérioration du climat ou des relations au sein d'un groupe ou de tension dans un groupe/équipe

- > Acquérir les méthodes, les outils, comportements et modes opératoires pour maintenir une dynamique positive dans l'équipe.
- > S'affirmer, s'exprimer au sein d'un groupe ou d'une équipe pour clarifier ou répondre à des situations difficiles.
- > Mettre en place un espace de résolution de conflits et de problème, de négociation managériale et de médiation selon les besoins de situation.
- > Appliquer la méthodologie de résolution de problème et de prise de décision pour résoudre les situations difficiles par une approche systémique.

Programme

- > Origines, mécanismes et impacts des conflits.
- > Gestion du stress et maîtrise comportementale en situations de tensions, agressivités, conflits.
- > L'analyse d'une stratégie : approche structurelle (appui sur cadre légal et organisationnel), approche fonctionnelle (redéfinir rôle et positions) approche relationnelle.
- > Prendre place sur le terrain du conflit (analyser la situation, définir les priorités, comportements assertifs).
- > Connaître son mode de communication et développer de nouveaux réflexes lors de la gestion de conflits.
- > Établir les conditions de réussite de la vie relationnelle au sein de l'entreprise.
- > La gestion de conflit comme une résolution de problème.
- > Positiver les conflits et dialoguer pour établir un nouvel équilibre.
- > Maîtriser la négociation managériale.
- > Conduire les entretiens et réunions de gestion de conflits.

ENC10

Nature

AFR

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique ou éducatif

Organisé par

BGE CRP Consulting

Durée

21 heures

Lieu & dates

21 au 23 mars 2022
Anfh Montpellier 34000

Midi Pyrénées

Dates communiquées ultérieurement

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Geneviève Pons

> g.pons@anhf.fr

Parcours encadrement – M5 : Animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques

Au-delà des obligations réglementaires, les raisons qui poussent les établissements à promouvoir une démarche qualité sont nombreuses : les enjeux opérationnels et fonctionnels, les enjeux humains et sociaux, et les enjeux économiques, dans l'optique d'une maîtrise efficace des dépenses.

On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin

de permettre aux cadres, tout secteur confondu, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet. Au delà de l'aspect « démarche », déjà engagée dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

Objectifs

Connaître le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre

- > Identifier les autres formes de reconnaissances externe de la qualité et situer son rôle dans ces démarches.
- > Comprendre et connaître les notions de risques, dangers, situations dangereuses, événements indésirables, incidents, accidents et presque accidents.
- > Savoir identifier les risques.
- > Interagir en tant que cadre avec les instances qualité gestion des risques de l'établissement.
- > Savoir se positionner pour animer l'équipe et progresser ensemble.

Programme

- > Le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en œuvre (évolutions de la doctrine de la HAS ; évaluations de pratiques professionnelles ; pratiques exigibles prioritaires ; nouveautés).
- > Les autres formes de reconnaissance externe de la qualité (certifications, accréditations des laboratoires, inspections ; acteurs de la qualité).
- > Les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres (management de et par la qualité ; applications dans le management de l'unité et mobilisation des équipes).
- > Les notions de risques (se situer par l'autoévaluation de sa culture sécurité ; définition et notion de sécurité et qualité ; processus à risque ; analyse en commun des risques et des dangers sur une unité).
- > Identification des risques a posteriori et a priori (gestion opérationnelle du déclaratif ; retour d'expérience fondé sur le déclaratif ; différents outils d'identification et analyse des risques a priori ; méthodes d'analyse des risques ; focus sur les risques liés aux facteurs humains).
- > La structuration d'un management de la qualité et de la gestion des risques (pilotage institutionnel dans le sanitaire ; évolution du rôle de la CME dans la gouvernance ; positionnement du Directoire ; situer son action par rapport au coordonnateur ; place de l'utilisateur dans la prise de décision ; s'impliquer et interagir avec les instances qualité gestion des risques ; actions d'amélioration : freins et moteurs, motivation et responsabilité de l'encadrement).
- > L'animation au quotidien de la qualité et de la gestion des risques.

ENC11

Nature

AFR

Public

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, technique, médico-technique et éducatif

Organisé par

LC Conseils RH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 13 et 14 juin 2022
Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Les 6 et 7 octobre 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr
Geneviève Pons
> g.pons@anhf.fr

Parcours encadrement – M6 : Perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants

Le recrutement de nouveaux collaborateurs est un défi et un enjeu majeur pour les organisations. Pour les établissements publics hospitaliers de la région Midi-Pyrénées, cet enjeu est d'autant plus important qu'il s'inscrit dans la mise en œuvre de la GPMC et l'émergence de nouveaux métiers pour lesquels des fiches de poste restent à définir.

Par ailleurs, si les techniques de recrutement sont connues des personnels RH, les professionnels de terrain, notamment les cadres de proximité, qui contribuent à la sélection des candidats, ne sont pas toujours au fait des outils et méthodes pouvant les aider à mener au mieux un entretien de recrutement et à intégrer les nouveaux arrivants.

Objectifs

Apporter les techniques et outils nécessaires afin de contribuer au mieux au processus de recrutement et à l'intégration des nouveaux arrivants.

Programme

- > Clarifier le rôle et les compétences du « manager d'équipe ».
- > Identifier et savoir adapter ses modes de management.
- > Savoir choisir les bons leviers pour motiver ses collaborateurs, son équipe.
- > Réussir la relation avec ses collaborateurs, savoir mener les entretiens-clés.
- > Réaliser le diagnostic de la gestion et du fonctionnement de son équipe.
- > Optimiser ses pratiques d'animation et de dynamisation collectives.
- > Savoir gérer les situations difficiles.

ENC12

Nature

AFR

Public

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement

Organisé par

Conçu par IFCS et cadres hospitaliers

Durée

5 heures

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Prodig – Compétences individuelles et collectives : Vis-ma-vie de cadre (Serious game/e-learning)

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la Santé. En constante évolution et devant faire face à de nombreuses réformes et réorganisations, les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles

formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer.

Objectifs**Adapter sa posture selon les situations rencontrées**

- > Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.
- > Valoriser les compétences individuelles.
- > Optimiser les compétences collectives.
- > Mobiliser les différents outils de management selon le contexte.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels.

L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience. Ce serious game, de 5 heures environ, se divise en séquences de 35 à 40 minutes chacune.

—
Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la « bande annonce » via le lien suivant : www.youtube.com/watch?v=NLiazm2Lt0Y

ENC13

Nature

AFR

Public

Personnel d'encadrement

Organisé par

Développé par L'Anfh

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Prodig – Série H : tout sur le handicap (Serious game/e-learning)

La gestion du handicap au travail est un enjeu pour les établissements de la FPH, afin de changer les représentations sur le sujet, d'intégrer les personnes en situation de handicap et d'accompagner au maintien dans l'emploi des agents.

Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental dans l'accompagnement des agents concernés par une problématique de santé. Leurs responsabilités managériales en matière de gestion du handicap les amènent à jouer un rôle en matière de :

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

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

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

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

Objectifs

Comprendre la notion de situation de handicap

> Appréhender la diversité des handicaps.

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

> Connaître le rôle des acteurs internes et externes.

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

> Adapter son comportement selon les situations rencontrées.

ENC14

Nature
AFR

Public

Professionnels de santé en situation d'interaction individuelle et collective, personnels encadrant

Organisé par
IFAI Pragma

Durée
28 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 10 et 11 février 2022
Les 14 et 15 mars 2022
Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Les 14 et 15 Avril 2022
Les 19 et 20 mai 2022
Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Projet I.CARE | Formation de praticien en *Appreciative Inquiry*

L' *Appreciative Inquiry* ou « Exploration appréciative » est une méthode de conduite du changement qui a vu le jour à la fin des années 1980 aux États-Unis. Elle se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire

reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'institution. Elle adopte une méthodologie précise, dont l'acquisition et l'utilisation renouvellent la pratique des coachs – consultants – managers – responsables de projets, et développent leur activité.

Objectifs

- > Permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leurs services.
- > Contribuer au déploiement du management appréciatif en milieu hospitalier.
- > Mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de la conduite de projets (changement, évaluation, restructuration, etc.).

Programme

JOUR 1

- > La posture *Appréciative*.
- > Les principes théoriques et fondamentaux de la démarche.
- > L'histoire de l'« AI ».
- > Les grandes phases de la démarche.
- > Comment parler de l'« AI » ?

JOURS 2, 3 ET 4

- > Présentation de trois projets conduits par l'IFAI.
- > Expérimentation de la démarche par les participants afin de vivre concrètement la méthode (lancement d'un nouveau projet, coaching collectif, accompagnement au changement, médiation, etc.).
- > Déroulement de la démarche, étape par étape.
- > Bilan et préparation à l'action dans son établissement.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience lors des jours 2, 3 et 4, les participants seront répartis en trois sous-groupes et des temps d'échange auront lieu en plénière.

ENC15

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

FMO Formation

Durée

28 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 17 et 18 mars 2022
Anfh Montpellier 34 000
31 mars 2022
9h-12h30 en distanciel
7 avril 2022
9h-12h30 en distanciel
14 avril 2022
9h-12h30 en distanciel
21 avril 2022
9h-12h30 en distanciel
19 mai 2022
Anfh Montpellier 34000

Dates Anfh Ramonville-St-Agne communiquées ultérieurement

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anhf.fr

Projet I.CARE | Formation de praticien en codéveloppement

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

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

Objectifs

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

Programme

Immersion

et expérimentation

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

Feedback et ancrage du processus

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

Travailler sur la posture d'animateur

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

Gestion des situations difficiles et déploiement

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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

ENC16

Nature

AFR

Public

Praticiens hospitaliers,
encadrants, personnel
de direction

Organisé par

Wavestone

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 19 et 20 septembre
2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Les 12 avril
et 13 avril 2022

Anfh Ramonville-St-Agne
31520

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

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

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

Enjeux de l'IA en santé :

- > introduction à l'IA ;
- > introduction au *Machine Learning* ;
- > objectifs, enjeux et limites de l'IA dans la santé.

Les différents domaines d'application et les futures évolutions :

- > exemples de cas d'usage de l'IA ;
- > présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

JOUR 2

Les impacts sur les métiers et les organisations :

- > hôpital de demain et impacts métiers ;
- > les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations ;
- > comment anticiper au mieux les changements induits par l'IA ?

Le modèle économique et les modes de financement :

- > déroulé d'un projet IA ;
- > les outils utilisés pour les projets IA et leurs modèles économiques ;
- > stratégie de *Make or Buy* ;
- > les modes de financement.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- > Support de la formation remis à chaque apprenant.
- > Prise en compte des éléments de contexte, notamment du parcours et du profil des apprenants.
- > Équilibre entre exposé théorique des règles et cas pratiques *via* des réflexions participatives.
- > Effectifs limités afin de favoriser la participation et l'apprentissage.
- > Évaluation en fin de séance des participants et questionnaires de satisfaction.

ENC17

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Citica

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

2 février 2022 matin

8 février 2022 matin

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Gérer le télétravail au quotidien dans son service

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

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

Objectifs

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

Programme

Présenter le cadre légal d'introduction et le contexte spécifique à la FPH.

- > ANI de 2005/loi de 2012/décrets de 2016 et de 2020.
- > Les évolutions du cadre juridique que doit connaître un encadrant de service.
- > Comment appréhender le déploiement du télétravail dans un service.

Préparer le passage du service en télétravail.

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

Connaître les 10 règles du management du télétravail.

- > Les règles qu'un encadrant doit connaître pour bien organiser son service en télétravail.
- > Les questions de sécurité et de protection des données.
- > Partie accompagnée de nombreux témoignages de terrain.

Définir l'environnement technique du télétravailleur

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

Évaluer le télétravail

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

Témoignages sur le secteur hospitalier

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

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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

5.

**Administratif –
RH**

ADM01

Nature

AFR

Public

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'adjoint des cadres hospitaliers

Organisé par

Europe Management Santé (EMS)

Durée

154 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 13 décembre 2021 au 1^{er} juin 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Du 7 février au 30 juin 2022

En établissement ou à distance (groupe Midi-Pyrénées)

Renseignements complémentaires

Formation de 22 jours. Calendrier détaillé fourni sur demande.

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

FAE Adjoint des cadres hospitaliers

La formation d'adaptation à l'emploi des Adjointes des cadres hospitaliers (ACH), est une formation statutaire prévue par l'arrêté du 24 octobre 2014. Il s'agit d'une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent souhaitant être titularisé dans le corps des adjointes des cadres hospitaliers de la Fonction

publique hospitalière. Elle correspond à un besoin croissant de professionnalisation de ces personnels. Elle constitue une reconnaissance forte de cette catégorie dont les fonctions se diversifient aujourd'hui à l'hôpital ainsi que dans les établissements médico-sociaux.

Objectifs

- > Analyse des besoins du groupe.
- > L'actualité en santé.
- > Identifier le cadre d'exercice des ACH à l'hôpital.
- > Comprendre l'évolution de la fonction achats dans l'établissement.
- > Déterminer la place et le rôle du département ressources humaines.
- > Comprendre le statut des agents de la fonction publique hospitalière.
- > Gérer son temps et son organisation du travail pour les adjointes des cadres et leurs équipes.
- > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions, gestion de projet.
- > Comprendre la stratégie de l'établissement dans son ensemble.

Programme

MODULE 1

Connaissance du cadre d'exercice des adjointes des cadres hospitaliers (5 jours)

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

MODULE 2 – MODULE 1

Connaissance du cadre d'exercice des adjointes des cadres hospitaliers (35 heures ou une semaine)

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquiescir et de perfectionner leurs compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe.

MODULE 3

Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (10 jours ou 70 heures)

ADM02

Nature

AFR

Public

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'assistant médico-administratif (branche secrétariat médical)

Organisé par

Europe Management Santé (EMS)

Durée

105 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 10 mars au 1^{er} juillet 2022

En établissement

(Groupe Midi-Pyrénées)

Groupe 2

Du 2 mai au 13 octobre 2022

Anfh Montpellier 34000

Renseignements complémentaires

Formation de 15 jours. Calendrier détaillé fourni sur demande.

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

FAE Assistant médico-administratif – AMA (branche secrétariat médical)

L'Anfh dans sa politique visant à favoriser les parcours professionnels souhaite accompagner les agents qui ont été admis au concours d'assistant médico-administratif, et qui vont effectuer leur formation d'adaptation à l'emploi conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant

d'un nombre d'outils qu'il ou elle pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et se positionner comme assistant médico-administratif, en tenant compte de nombreux métiers possibles que compte ce poste. Ce sera donc une formation très pratique et très proche des besoins et des niveaux des candidats.

Objectifs

- > Évaluer les connaissances et l'environnement professionnel des participants, faire le point sur les connaissances acquises pour le concours autour des grands principes de droit hospitalier.
- > Identifier le cadre d'exercice des secrétariats médicaux à l'hôpital.
- > Comprendre le statut des agents de la fonction publique hospitalière.
- > Connaître l'organisation médicale dans les établissements publics de santé.
- > Comprendre la place et les droits du patient dans le système de santé.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions.
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.

Programme**MODULE 1**

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la FPH

MODULE 2

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital

MODULE 3

stage dans un secrétariat autre que celui d'affectation

ADM03

Nature

AFR

Public

Tout personnel administratif chargé de l'accueil des familles et visiteurs

Organisé par

Ambition Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 19 et 20 avril 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Accueil physique et téléphonique des familles et visiteurs

Le personnel administratif est en contact direct et permanent avec les familles et les visiteurs. L'accueil, le renseignement et l'orientation des visiteurs requièrent une posture professionnelle et des compétences spécifiques. L'accueil 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 sociaux et médico-sociaux.

Objectifs

- > 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.

Programme

- > Analyse des pratiques professionnelles en matière d'accueil physique et téléphonique.
- > Les différentes activités et étapes de l'accueil physique et téléphonique.
- > Les supports d'accueil et les procédures existantes.
- > Les différents publics accueillis.
- > Les interlocuteurs ressources et le travail d'équipe.
- > Les compétences relationnelles et la communication.
- > La gestion des situations difficiles.
- > La réglementation en matière de confidentialité et de droit à l'information.
- > Les axes d'amélioration à engager dans les établissements.

ADM04

Nature

AFR

Public

Nouveaux responsables ou chargés de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 13 et 14 janvier 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Les 24 et 25 janvier 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif des responsables et chargés de FC – M1 : Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de la formation continue dans la GPMC de l'établissement.
- > Appréhender la formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.
- > Positionner la fonction du responsable de la formation continue dans l'établissement.
- > Connaître la réglementation en matière de formation continue et de DPC.
- > Appréhender la formation dans sa dimension stratégique et opérationnelle.
- > Identifier les ressources internes et externes à mobiliser.

Programme

« Professionnalisation des responsables et chargé(e)s de la formation continue » :
Module n° 1 : Prendre ses fonctions de responsable/chargé(e) de formation continue.

Le métier de responsable formation

Compétences et activités, positionnement, relations de travail, contexte et enjeux de la formation, le conseil en formation.

Le cadre réglementaire et les évolutions actuelles et à venir.

Les différents dispositifs et outils de formation et leurs conditions de mobilisation.

Le DPC et ses exigences :

les textes réglementaires, le plan de formation DPC médical et non médical.

La dimension stratégique et opérationnelle de la formation

- > Le plan de développement des compétences.
- > La cartographie des processus des activités du service de la formation.

L'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique.

Les nouvelles modalités pédagogiques de formation.

Les partenaires internes et externes de la formation à mobiliser.

ADM05

Nature

AFR

Public

Responsables ou chargé(e)s de la formation continue, prenant leur fonction au sein de leur établissement

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 3 et 4 février 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 14 et 15 février 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif des responsables et chargés de FC – M2 : Construire la politique de formation et les parcours professionnels

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Appréhender stratégiquement le besoin et la demande de formation en établissement, avec une mise en cohérence avec les projets établissement/ou de territoire.
- > Élaborer une politique de déploiement de la formation en fonction des orientations stratégiques de l'établissement.
- > Maîtriser la formation continue d'un point de vue stratégique et opérationnel en établissement.
- > Traduire les enjeux et orientations stratégiques en besoins de formations.
- > Prioriser les besoins de formations individuelles et collectives en fonction de la stratégie d'établissement.
- > Comprendre la méthodologie d'élaboration et de suivi des parcours professionnels des agents.

Programme**La dimension stratégique de la formation**

- > Politique et plan de formation : objectifs, enjeux et finalités.
- > Lien entre politique de formation GPMC, lignes directrices de gestion, ingénierie métiers/compétences et parcours professionnels.

Éléments et contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation

- > Les orientations en matière de développement des compétences des agents et titulaires.
- > Les orientations en matière de DPC des personnels des établissements de la FPH.
- > Le projet stratégique de l'établissement.
- > Le projet de territoire.

La démarche participative de recueil des besoins en formation

- > Le recueil et l'analyse des besoins de formation.
- > La priorisation des besoins de formation.

- > Les besoins individuels en lien avec le poste de travail et les compétences attendues, en lien avec le projet d'évolution professionnelle.
- > Les besoins collectifs en lien avec le projet stratégique de l'établissement, les projets de services et de pôles.
- > La professionnalisation des agents : parcours individualisés.
- > Le rôle important du cadre de proximité et du cadre de pôle.
- > Le travail en partenariat du cadre et du responsable formation.
- > La place des entretiens professionnels dans les dispositifs de formation (parcours, besoins de formation, compétences individuelles et collectives, etc.)
- > Intérêt et méthode de création de parcours professionnels.
- > Témoignage de construction et mise en place de parcours prof. sur 7 métiers : Cadres, infirmiers, AS/AMP, ASH, métiers administratifs, techniques, etc.

ADM06

Nature

AFR

Public

Responsables ou chargés de la formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 14 et 15 février 2022

Anfh Ramonville

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 10 et 11 mars 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Dispositif des responsables et chargés de FC – M3 : Élaborer le plan de formation

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Définir la politique de formation et sa déclinaison dans le plan de formation.
- > Concevoir et piloter un plan de formation.
- > Connaître les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Maîtriser les exigences en matière d'achat de formation.
- > Placer le plan de formation au centre de l'agenda social de l'établissement.
- > Appréhender la vie au quotidien d'un plan de formation et résoudre les difficultés liées à la gestion et au suivi du plan de formation.
- > S'entraîner à défendre le plan de formation auprès d'un décideur.

Programme

- > Politique de formation et plan de formation.
- > Les pratiques en matière de conception du plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Les différentes étapes de conception, mise en œuvre, suivi et évaluation d'un plan de formation.
- > Le plan de formation DPC médical et non médical.
- > Les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités.
- > Les procédures des marchés publics applicables aux achats de formation.
- > Développer une réflexion sur la communication autour du plan de formation et du plan DPC.
- > La vie au quotidien d'un plan de formation et les ajustements à opérer.
- > Construction d'un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.

ADM07

Nature

AFR

Public

Responsables ou chargés de la formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 16 au 18 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Du 4 au 6 avril 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif des responsables et chargés de FC – M4 : Acheter la formation et optimiser son budget

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Appréhender et maîtriser les procédures d'achat de formation spécifiques au marché public de la Fonction publique hospitalière.
- > Maîtriser les règles de l'achat public applicables à la formation.
- > Choisir la meilleure offre.
- > Appréhender la rédaction des documents contractuels.
- > Optimiser son budget de formation.

Programme

- > Les règles de la commande publique adaptées à l'achat de formation.
- > La sélection et l'analyse des offres.
- > La négociation avec les prestataires.
- > La rédaction des documents contractuels.
- > Passer du budget de formation au budget de développement des compétences.
- > La construction du budget du plan de développement des compétences au regard de l'analyse des besoins globaux et individuels.
- > L'analyse et l'optimisation des coûts de formation.

ADM08

Nature

AFR

Public

Responsables ou chargés de la formation continue

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

11 avril 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31 520

Groupe 2

25 avril 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif des responsables et chargés de FC – M5 : Évaluer des actions de formation : démarches et outils

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés. La politique de formation constitue un axe-clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé(e) de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et se former efficacement.

Objectifs

- > Identifier les enjeux et les différents objets de l'évaluation de la formation.
- > S'approprier les différentes méthodes et outils de l'évaluation.
- > Concevoir des outils pour évaluer l'image, les acquis, les résultats, les effets d'une action de formation.
- > Élaborer un dispositif global et approfondi d'évaluation d'une action de formation stratégique.

Programme

Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux

- > Les enjeux pour les acteurs.
- > L'agent : coresponsable de son parcours de développement.
- > Les objets et les différents niveaux d'évaluation de la formation.
- > Les acteurs de l'évaluation.

Méthodes, étapes et moments-clés de l'évaluation

- > Le modèle de Kirkpatrick : principes et usages.
- > Le cercle vertueux de l'évaluation de la formation et les responsabilités des acteurs.
- > ROI ou ROE (retour sur investissement ou retour sur les attentes?).
- > De la logique d'évaluation à la logique d'investissement.

Les outils de l'évaluation :

- > La démarche d'identification et d'amélioration des compétences.
- > Le support d'entretien préalable à la formation.
- > Les outils de diagnostic préalables à un parcours.

- > Les outils de mesure des progrès.
- > L'évaluation des acquis : mesure et analyse.
- > Le questionnaire de satisfaction (à chaud).
- > Le bilan pédagogique.
- > Les outils de certification.
- > Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction.
- > L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques.

L'analyse des situations de travail

- > Des besoins de formation aux objectifs pédagogiques.
- > Le concept de compétences.
- > Quelle évaluation en fonction de la nature de la compétence à développer?
- > Les critères et indicateurs à définir.
- > Les limites d'un processus d'évaluation lié à la durée du mécanisme de transfert des acquis.
- > Les conditions du mécanisme de transfert, dont les conditions organisationnelles.

RH001

Nature

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 3 et 4 février 2022
Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Les 10 et 11 février 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Dispositif RH – M1 : Les aspects réglementaires de l'absentéisme

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs**Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie**

- > Maîtriser la gestion des accidents et maladies imputables au service.
- > Sécuriser les procédures et décisions individuelles.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.
- > Identifier les incidences pratiques sur la gestion quotidienne des ressources humaines.
- > Adapter les pratiques professionnelles et construire les outils à mettre en place pour la mise en œuvre de ces mesures.

Programme**MODULE 1****Les aspects réglementaires de l'absentéisme**

- > Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie
- > Maîtriser la gestion des accidents et maladies imputables au service
- > Sécuriser les procédures et décisions individuelles
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités
- > Identifier les incidences pratiques sur la gestion quotidienne des ressources humaines,
- > Adapter les pratiques professionnelles et construire les outils à mettre en place pour la mise en œuvre de ces mesures

RH002

Nature

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

18 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

12 avril 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif RH – M2: Principes de la loi de Transformation de la fonction publique

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs**Comprendre les impacts de la réforme**

- > Maîtriser le calendrier de mise en œuvre.
- > Appréhender la transformation du management à l'hôpital.

Programme**Transformation de la Fonction Publique**

- > Comprendre les impacts de la réforme
- > Maîtriser le calendrier de mise en œuvre
- > Appréhender la transformation du management à l'hôpital

RH003

Nature

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 14 et 15 avril 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 2 et 3 juin 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Dispositif RH – M3 : Gestion des carrières

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs

> Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.

> Appréhender les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination.

> Cerner l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires et des nouvelles lignes directrices de gestion.

> Maîtriser le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel.

> Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

Programme**MODULE 3****Gestion des carrières**

> Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier

> Appréhender les calculs de reprise d'ancienneté à la nomination

> Cerner l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires et des nouvelles lignes directrices de gestion

> Maîtriser le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel

> Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux

RH004

Nature

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 30 juin et 1^{er} juillet 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Les 4 et 5 octobre 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Dispositif RH – M4: Recrutement, mobilité et transition professionnelle

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs

- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
- > Identifier les éléments-clés d'un contrat.
- > Sécuriser la gestion des agents contractuels à l'hôpital.
- > Cerner l'évolution de la mobilité dans la fonction publique et la gestion des dispositifs.
- > Maîtriser le nouveau cadre réglementaire du compte personnel de formation.
- > Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux.

Programme**MODULE 4****Recrutement, mobilité et transition professionnelle**

- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital
- > Identifier les éléments clés d'un contrat
- > Sécuriser la gestion des agents contractuels à l'hôpital
- > Cerner l'évolution de la mobilité dans la Fonction Publique et la gestion de des dispositifs
- > Maîtriser le nouveau cadre réglementaire du Compte Personnel de Formation
- > Maîtriser le cadre juridique de ces nouveaux dispositifs et comprendre leurs enjeux

RH005**Nature**

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 14 et 15 février 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 4 et 5 avril 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

**Dispositif RH –
M5 : Fin de carrières, retraites**

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte

les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs**Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes**

- > Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite.
- > Sécuriser les pratiques et l'instruction des dossiers.

Programme**MODULE 5****Fin de carrières et retraites**

- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes
- > Maîtriser le cadre juridique des régimes de retraite
- > Sécuriser les pratiques et l'instruction des dossiers

RH006

Nature

AFR

Public

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 24 et 25 mars 2022
Anfh Ramonville-St-Agne
31520

Groupe 2

Les 16 et 17 juin 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Dispositif RH – M6 : Paie et rémunération

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte

les évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

Objectifs

Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie

- > Élaborer les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel.
- > Sécuriser les pratiques.
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités.

Programme**MODULE 6****Paie et Rémunération**

- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie
- > Élaborer les tableaux de bord de suivi des dépenses de personnel
- > Sécuriser les pratiques
- > Actualiser ses connaissances en intégrant les dernières actualités

RH007

Nature

AFR

Public

Personnel en charge des ressources humaines, des cellules de reclassement, personnel d'encadrement, membres des IRP, directeurs des soins, personnels des services de santé au travail, animateur en prévention des risques professionnels

Organisé par

KPMG-ENEIS Conseil

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 1^{er} et 2 février 2022

9 mars 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contact

Geneviève Pons

➤ g.pons@anfh.fr

La gestion des situations d'inaptitude, d'invalidité et de reclassement dans la FPH

Les agents titulaires de la Fonction publique hospitalière qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour inaptitude physique provisoire ou définitive, doivent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail ou, quand cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel. Cette problématique est particulièrement sensible en Midi-Pyrénées dans un contexte où la cartographie des métiers réalisée en 2015 situe l'âge médian des personnels à 45 ans, soit une

proportion importante d'agents en seconde partie de carrière.

La proportion des personnels susceptibles d'être concernés par ce type de problématique augmente sensiblement chaque année, témoignant d'une usure au travail. Parce qu'il s'agit de questions complexes, les grands principes correspondants restent parfois encore mal maîtrisés par les établissements.

Les contentieux liés à ces questions sont donc nombreux.

Objectifs

Définir les différentes situations d'inaptitudes et d'invalidité ainsi que les notions de reclassement, d'aménagement de poste et de poste à moindre contrainte

- Appréhender les conséquences statutaires de ces situations.
- Connaître la réglementation et la jurisprudence en vigueur.
- Connaître les acteurs, leurs rôles et leurs obligations respectives.
- Maîtriser les procédures administratives spécifiques à chaque situation.
- Savoir accompagner les agents concernés par une problématique d'aptitude à chaque étape y compris lors du retour à l'emploi.
- Savoir quoi faire quand le maintien en emploi est impossible.
- Être en capacité de mettre en place des outils mobilisables en interne et des actions d'amélioration simples.
- Maîtriser la question de la mobilité inter-fonction publique.

Programme

JOUR 1

- Échanger autour de la notion d'inaptitude : inaptitude et handicap, des notions liées ?
- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi : l'accompagnement des situations d'inaptitude.
- Les aides proposées par le FIFHFP.
- Les partenaires du maintien dans l'emploi : la place et le rôle des différents acteurs dans le maintien dans l'emploi.

JOUR 2

- Rappels sur les régimes de protection sociale des agents contractuels, stagiaires et titulaires.
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
- Le cycle de l'inaptitude.
- L'issue des congés maladie.
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
- La procédure de reclassement.
- Quelques rappels et nouveautés juridiques.
- Connaître les outils de la reconversion professionnelle.

- La gestion inter-disciplinaire des situations de reconversion professionnelle.
- La GPEC, un levier au service de la prévention des inaptitudes ?
- Réussir l'accueil et le réaccueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
- Anticiper et accompagner la reprise au travail.
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude/de reclassement/de reconversion professionnelle.

JOUR 3

- Le programme du J3 est amené à évoluer pour prendre en compte les besoins des participants
- Retour sur les deux premiers jours de formation.
 - Analyse de cas individuels et pratiques.
 - Élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des dossiers.
 - Élaboration et pilotage d'une politique institutionnelle handicap.

6.

**Technique –
Informatique –
Restauration**

INFO1**Nature**

AFR

Public

Personnels en charge
des systèmes
d'information
dans les GHT

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

**Renseignements
complémentaires**

Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours SI – Module 1

Les évolutions des SI dans le cadre du GHT (obligatoire)

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronçon commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1) ;

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5) ;

> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

Objectifs

Accompagner et soutenir la mise en place d'un système d'information convergent dans les GHT.

Programme

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

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

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

- > la fonction achats ;
- > le DIM de GHT ;

Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT :

- > enjeux territoriaux liés à l'organisation de l'offre ;
- > enjeux du SDSI ;
- > enjeux de gouvernance du SI ;
- > enjeux de cohérence des outils SI au service de la pratique des équipes médicales ;
- > enjeux de l'urbanisation du SI ;
- > connaître les dispositifs institutionnels ;
- > suivi et pilotage de la convergence des SI des GHT par les ARS et la DGOS ;
- > présentation des dispositifs ;
- > accompagnement de la convergence des SI des GHT par l'ANAP et la FHF ;
- > présentation des dispositifs.

Identifier les outils officiels à disposition :

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

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

- > élaboration du SDSI ;
- > méthodologie de priorisation des axes de travail et exemples ;
- > retours d'expériences.

INFO2

Nature

AFR

Public

Personnels en charge
des systèmes
d'information dans les
GHT

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours SI – Module 2

La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1).

Objectifs

Professionnaliser les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT.

Programme

Repérer les enjeux du changement dans le cadre des GHT

> Maîtrise et pilotage des coûts et des projets.

Identifier les différentes parties prenantes

- > Mettre en place la gouvernance SI au sein du GHT.
- > Identifier les leviers et les freins au changement.
- > Intégrer les besoins issus du Projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI.
- > Schéma directeur et stratégie.

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

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

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5);
> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

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

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

Préparer l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupe-ment avec les services RH :

> Anticiper et gérer les compétences nécessaires.

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

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

INFO3

Nature

AFR

Public

Personnels en charge
des systèmes
d'information dans les
GHT

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Renseignements complémentaires

Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours SI – Module 3

Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI: stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1) ;

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5) ;

> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

Objectifs

- > Professionnaliser les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT
- > Évaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes

Programme

Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes :

- > Présentation des éléments de compréhension des concepts-clés
- > Définition des concepts
- > Définition des périmètres technologiques
- > Principes de mutualisation et d'externalisation des SI
- > Décret Hébergeur de données de santé (HDS)

Évaluer la pertinence ou non (bénéfice/ risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT :

- > Inducteurs de projets d'externalisation et de mutualisation
- > Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ces dimensions :
- > Présentation sous forme d'une matrice « SWOT » des bénéfices potentiels et des risques identifiés

Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projet : de l'étude d'opportunité au pilotage :

- > Gouvernance des projets SI
- > Utiliser les outils adéquats
- > Maîtriser les relations contractuelles internes et externes
- > Conditions de réussite

Définir les indicateurs (qualité, ROI...) :

- > Présentation des indicateurs de qualité de service (SLA)
- > Evaluation et comparatif des coûts (à l'aide d'outils proposés par le formateur)

INFO4

Nature

AFR

Public

Personnels en charge
des systèmes
d'information dans les
GHT

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Renseignements
complémentaires

Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours SI – Module 4

Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1) ;

Objectifs

Professionnaliser les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT

Programme

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

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

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

- > Réponses aux exigences

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

- > Élaboration d'un plan d'action
- > Synchronisation des plans d'action des différents établissements du GHT dans le contexte de mise en œuvre progressive de la convergence des SI

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5) ;

> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

- > Comment ordonnancer, prioriser les démarches « Hôpital Numérique », « certification/fiabilisation des comptes », « certification HAS », « agrément Hébergeurs de Données de Santé/ externalisation » des différents établissements soumis aux certifications communes

Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT :

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

INFO5**Nature**

AFR

Public

Personnels en charge
des systèmes
d'information dans les
GHT

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

**Renseignements
complémentaires**

Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Parcours SI – Module 5

Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI: stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1) ;

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5) ;

> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

Les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'Anfh sur les fonds mutualisés nationaux.

Objectifs

Professionnaliser les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT.

Programme

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

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

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

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

Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie

Atelier : définir un plan d'action adapté au GHT

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

INF06**Nature**
AFR**Public**Personnels en charge
des systèmes
d'information dans les
GHT**Organisé par**
CNEH**Durée**
14 heures**Renseignements
complémentaires**Les établissements
intéressés par cette
thématique doivent
prendre contact avec
la délégation afin
d'organiser la formation
en intra.**Contact**Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr**Parcours SI – Module 6**
**SSI et protection des données
dans le cadre d'un GHT**

La mutualisation des systèmes d'information (SI) et l'objectif de convergence dans le cadre des GHT a des impacts sur plusieurs dimensions des SI : stratégie, processus de travail, fonctions offertes et applications, RH et infrastructures. Le parcours de formation, élaboré par un groupe de travail associant Anfh, DGOS et professionnels des SI, et assuré par le CNEH, combine :

> **1 tronc commun destiné à l'ensemble des équipes**, visant une compréhension commune des enjeux des GHT (module 1) ;

> **4 modules thématiques** destinés à accompagner les directions, responsables ou équipes SI, selon leurs missions : conduite du changement (module 2), étude d'opportunité du recours à des prestataires/services externes (module 3), auditabilité des SI (module 4), urbanisation du SI convergent (module 5) ;

> **1 module spécifique sur la sécurité des SI et protection des données** dans le cadre d'un GHT (module 6).

Objectifs

Professionnaliser les personnels en charge des systèmes d'information dans le cadre du déploiement des GHT.

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

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

GHT ou groupements publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI :

- > Rôle du RSSI dans l'environnement de gouvernance du GHT.

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

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

Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI : processus et outils

- > Serveurs d'identités – Annuaire – SSO – Typologies d'urbanisation.
- > Identification – Habilitations – Autorisations – Authentifications – Traces.
- > SOC et SIEM – Services internes et/ou externes.
- > Décryptage du guide méthodologique du SI du groupement – Impacts sur la SSI.
- > L'hébergement de données de santé à caractère personnel.
- > Les hébergeurs agréés de données de santé – Typologie et offres SSI.
- > Les obligations à venir concernant le MCO, le médico-social, le secteur privé et la médecine de ville.
- > Analyse stratégique et prospective µ.

Le schéma directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSI

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

Maîtriser la SSI opérationnelle

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

LOG01**Fonction linge – Module RABC****Nature**

AFR

Public

Agents de blanchisserie/
buanderie, lingers/
couturiers et tout
personnel en lien avec
la fonction linge

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 10 et 11 février 2022
CH Bagnols-sur-Cèze
30200

Groupe 2

Les 10 et 11 mars 2022
Établissement
Midi-Pyrénées
(non déterminé)

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Les établissements disposant d'une lingerie/
buanderie en interne sont tenus d'assurer une
qualité d'hygiène irréprochable avec la mise
en place de la méthode RABC (*Risk Analysis
and Biocontamination Control*).

Objectifs

**Maîtriser les spécificités
propres à la nouvelle
approche « maîtrise de la bio
contamination des articles
textiles traités en blanchis-
serie »**

> Mettre en place la méthode
RABC (méthode et outils).

> Évaluer la maîtrise
des risques et identifier
les conditions de réussite
ou d'échec dans l'application
de la méthode RABC.

Programme

**Apporter les connaissances
de base en hygiène :**

> le contexte d'hygiène ;

> la norme EN 14065 dite
norme RABC : une garantie
pour le patient/résident.

**S'approprier les techniques
du traitement du linge
en relation avec la méthode
RABC :**

> le linge – gestion du linge ;

> observation par étape des
pratiques ;

> le traitement du linge ;

> la nouvelle version
de la norme RABC.

**L'approche qualité
d'une blanchisserie ;
identifier le risque infec-
tieux à chaque étape
du process lors de la visite
d'une blanchisserie :**

> visite d'une blanchisserie ;
> plan d'action et système
RABC.

**Être en mesure de préparer
un audit du système RABC :**

> audit interne comme outil
d'amélioration adapté
à chaque structure.

LOG02

Nature

AFR

Public

Agents de blanchisserie,
agents de production
linge, blanchisseurs

Organisé par

CTTN IREN

Durée

168 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 30 novembre 2021
au 13 mai 2022
Montpellier 34 000

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle

Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une

blanchisserie. Le CAP Métiers de la blanchisserie industrielle est enregistré au RNCP sous le n°12841.

Objectifs

- > Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- > Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail : réception du linge, lavage, finition, maintenance et expédition.
- > Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

Programme

La formation comprend six regroupements de 4 jours. Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur :

- > français et histoire-géographie-éducation civique ;
- > mathématiques et sciences physiques et chimiques ;
- > préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie ;
- > l'entreprise et son environnement ;
- > les matériaux et les articles ;
- > les salissures et tâches ;
- > les produits utilisés ;

- > les procédés de traitement des articles ;
- > les moyens de production ;
- > la maintenance préventive de premier niveau ;
- > la santé et la sécurité au travail ;
- > la qualité et le contrôle ;
- > mise en œuvre d'activité technique de blanchisserie ;
- > prévention-santé-environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

LOG03

Nature

AFR

Public

Agents des services hospitaliers, agents de bio-nettoyage

Organisé par

Formasanté

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 14 et 15 mars 2022

En établissement
Midi-Pyrénées (non
déterminé à ce jour)**Groupe 2**

Les 14 et 15 avril 2022

En établissement
Midi-Pyrénées (non
déterminé à ce jour)**Groupe 3**

Les 6 et 7 juin 2022

CH Lodève 34700

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

Bio-nettoyage et hygiène des locaux au sein des établissements de la FPH

La qualité de la prise en charge des patients et de l'hygiène des locaux sont deux notions essentielles dans les secteurs hospitaliers et médico-sociaux. Les agents en charge du nettoyage se doivent d'être garants de l'hygiène des différents services dans lesquels ils interviennent (couloirs, bureaux,

chambres, etc.). Dans le cadre de leurs missions, ils sont amenés à réaliser seuls les différentes tâches qui leur sont attribuées. Par conséquent, ils doivent connaître les produits utilisés et les protocoles à appliquer. Des autocontrôles ont également leur importance dans le cadre de la lutte contre les infections.

Objectifs

- > Prendre conscience de l'importance de son rôle dans la prévention du risque infectieux par l'appropriation de quelques éléments de microbiologie et la maîtrise du niveau de contamination.
- > Connaître le cadre réglementaire relatif à l'hygiène des locaux.
- > S'interroger sur ce que l'on fait, comment et avec quoi?
- > Connaître les « précautions standards » et les respecter au quotidien.
- > Maîtriser les principes, méthodes et organisation de la désinfection des locaux dans le respect des protocoles.
- > Respecter les règles environnementales.

Programme

- > Les enjeux de l'hygiène des locaux.
- > Apports de connaissance sur la microbiologie.
- > Le cadre réglementaire relatif à l'hygiène.
- > Importance de la fonction d'agent de bio-nettoyage
- > Le recueil des informations.
- > Les moyens à disposition dans l'établissement.
- > L'organisation des circuits.
- > L'hygiène et son organisation.
- > Les moyens techniques.
- > L'hygiène corporelle.
- > Les précautions standards (lavage des mains, gants, etc.).
- > Définition et principes de base du bio-nettoyage.
- > Organisation et méthodes de nettoyage et de désinfection des locaux.
- > Le respect des règles environnementales.
- > La maîtrise des techniques d'entretien en toute sécurité.
- > Les étapes de l'entretien.
- > Se protéger et protéger les patients.

RES01

Nature

AFR

PublicAgents de restauration,
cuisiniers**Organisé par**

GRETA de Toulouse

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 14 et 15 avril 2022

Lycée hôtelier

Georges Frêche

Montpellier 34 000

Dates groupes

Toulouse

communiquées

ultérieurement

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

La restauration en santé – Les textures modifiées

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. 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. Dans ce domaine, la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de textures modifiées, en technique de pâtisseries adaptées ou encore en *finger food*.

Objectifs

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

Programme

- > Méthodologie et techniques pour adapter votre offre 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, etc.).
- > Techniques pour réaliser des textures modifiées, compréhension et maîtrise des méthodologies.
- > Recettes salées et sucrées en textures modifiées pour construire une offre adaptée et gustative.
- > Valorisation des produits, techniques de cuisson et méthode d'élaboration.

RES02

Nature

AFR

Public

Agents de restauration,
cuisiniers

Organisé par

GRETA de Toulouse

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 11 et 12 avril 2022

Lycée hôtelier

Georges Frêche

Montpellier 34 000

Dates groupes

Toulouse

communiquées

ultérieurement

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

La restauration en santé – Les bases techniques de la pâtisserie revisitées

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. 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. Dans ce domaine la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de textures modifiées, en technique de pâtisseries adaptées ou encore en *finger food*.

Objectifs

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

Programme

- > Les bases de la pâtisserie pour décliner des desserts originaux et équilibrés, adaptable 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.

RES03

Nature

AFR

PublicAgents de restauration,
cuisiniers**Organisé par**

GRETA de Toulouse

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 30 et 31 mai 2022

Lycée hôtelier

Georges Frêche

Montpellier 34 000

Dates groupes

Toulouse

communiquées

ultérieurement

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

La restauration en santé – *Finger food* salé sucré

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. 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. Dans ce domaine la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de textures modifiées, en technique de pâtisseries adaptées ou encore en *finger food*.

Objectifs

Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en termes d'apports nutritionnels et d'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.
- > Réalisation d'un buffet froid salé avec des animations chaudes.
- > Réalisation de cocktails avec des pièces salées, chaudes et froides.
- > Utilisation de produits frais et valorisation de produits semi-élaborés.

RES04

Nature

AFR

Public

Agents de restauration
et/ou d'hôtellerie et tout
personnel en charge
du service des repas

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 19 et 20 janvier 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr

Service des repas: l'instant repas et optimiser le service hôtelier

Les personnels soignants ne sont pas des professionnels du service des repas et peuvent contribuer, par le 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 dénutri-

tion 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.

Objectifs

- > Identifier l'importance du temps du repas pour le résident: idée de « repas plaisir » et de prétexte à l'échange relationnel.
- > Connaître les techniques de service à table ou en chambre.
- > Situer son rôle dans la prestation repas: du service à l'observation et au retour auprès de l'équipe soignante.

Programme

Sensibiliser les professionnels à la prévention et à l'évaluation du risque de dénutrition et la prendre en charge chez la personne âgée accueillie en institution
> Identifier les besoins nutritionnels des personnes âgées.

Promouvoir et organiser le repas de façon à le centrer sur les attentes et les besoins des personnes âgées: le plaisir de manger comme moyen de prévention de la dénutrition
> Approche sociologique du repas.
> Contribuer et favoriser la convivialité et les échanges.
> Mettre en œuvre les conditions pour optimiser le moment repas.

Optimiser l'accueil des résidents au moment des repas, favoriser la convivialité et la prise alimentaire en améliorant l'environnement des salles à manger et développer l'aspect organoleptique des plats
> Optimiser l'accueil pour mieux appréhender le vivre ensemble.
> Développer l'aspect organoleptique des plats.
> Favoriser la convivialité et améliorer la prise alimentaire.

Former les participants à l'observation de la personne accueillie et à transmettre de manière efficiente les données utiles pour maintenir son autonomie en tenant compte de ses attentes, de ses besoins de ses potentialités et ressources
> Trouver sa place dans la prestation repas.
> Identifier les outils nécessaires pour assurer une coordination et une cohérence dans l'accompagnement de la prestation repas.

RES05**TP Agent de restauration****Nature**

AFR

Public

Agents issus d'un service de production culinaire ou en charge de la distribution des repas au sein de services de soins ou dans un lieu de restauration collective

Organisé par

GRETA

Durée

455 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 7 février 2022 au 26 mai 2023

Lycée hôtelier

Georges Frêche

Montpellier 34 000

Contact

Florence Bocquel

[➤ f.bocquel@anfh.fr](mailto:f.bocquel@anfh.fr)

La formation TP Agent de restauration permet aux agents d'évoluer professionnellement dans les services de restauration collective.

Objectifs

Acquérir la qualification d'agent de restauration afin d'exercer un emploi en restauration collective sociale.

Le secteur de la restauration collective recherche des formats nouveaux offrant une alternative au self-service.

Un marché dynamique de la restauration rapide émerge.

Il s'inspire des codes et des tendances de la restauration commerciale telles que le snacking, les burgers ou les « box ».

Pour l'agent de restauration, ces tendances sont un nouvel aspect du métier, que ce soit en restauration d'entreprise, scolaire ou hospitalière.

La fonction d'agent de restauration est également impactée plus fortement qu'auparavant par la responsabilité sociétale de l'entreprise et par les principes du développement durable. Cela se traduit par la lutte contre le gaspillage et la mise en place du tri sélectif des déchets.

Programme**MODULE 1**

Accueil, positionnement, bilan. (7 h)

MODULE 2

Normes d'hygiène et sécurité alimentaire (50 h)

MODULE 3

Production (TP + Technologie)

Préparer en assemblage des hors-d'œuvre, des desserts et des préparations de type « snacking ». (125 h)

MODULE 4

Production (TP + Technologie)

Réaliser des grillades et remettre en température des préparations culinaires élaborées à l'avance (PCEA). (120 h)

MODULE 5

Production (TP + Technologie)

Réaliser le nettoyage de la batterie de cuisine et le lavage en machine de la vaisselle. (42 h)

MODULE 6

Production (TP + Technologie)

Accueillir les clients et distribuer les plats en restauration self-service. (55h)

MODULE 7

Prévention des risques professionnels. (21 h)

MODULE 8

Dossier professionnel de certification. (35 h)

RES06**Réduire le gaspillage alimentaire****Nature**

AFR

Organisé par

Framheim

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 13 et 14 juin 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anh.fr

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

Objectifs

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

Programme**JOUR 1**

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

JOUR 2

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

TEC01**Manutention des charges lourdes****Nature**

AFR

Public

Tout agent des services techniques et logistiques, amené à déplacer des charges lourdes dans le cadre de ses missions au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Organisé par

Performance

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 10 et 11 mars 2022
CH Bagnols-sur-Cèze
30200

Groupe 2

Les 15 et 16 septembre
2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr
Béatrice Fabre
> b.fabre@anfh.fr

La prévention des risques liés à la manutention des charges lourdes en établissement de santé, social et médico-social constitue aujourd'hui un enjeu majeur. Par manutention il faut entendre toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs agents. La réglementation actuelle s'inscrit dans la démarche globale de prévention mise en place par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels.

L'article L 4121-1 du code du travail impose ainsi 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**Informé sur les risques de la manutention**

- > Être capable de mobiliser des charges en utilisant des méthodes et des moyens adaptés.
- > Adapter ses gestes et postures à sa propre situation de travail pour éviter les gestes inutiles et dangereux.
- > Pouvoir suggérer des améliorations de son espace de travail.

Programme**Les fondamentaux de la législation. Les risques professionnels**

- > La prévention des risques.
- > Le fonctionnement du corps humain.
- > Les principaux troubles musculo-squelettiques rencontrés.
- > Les règles de sécurité et d'économie d'effort.
- > Les situations à risques.

Pratiques professionnelles: la manutention des charges

- > Application gestuelle des principes de sécurité.
- > Éducation gestuelle spécifique.
- > Exercices pratiques d'application.
- > Exercice d'étirement et de préparation à l'effort.

Ergonomie au poste de travail

- > Les déterminants d'une situation de travail.
- > Les principaux facteurs de risque.

Pratique professionnelle: préserver et entretenir son capital santé

- > Évaluation des acquis et évaluation de la formation.

TECO2

Gestion du risque électrique

Nature

AFR

Public

Personnel des services techniques, responsables ou directeurs techniques et responsables de structure

Organisé par

Erach Human Formations

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 14 au 16 novembre
2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

Du 21 au 23 novembre
2022

CHU Montpellier 34 000

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anfh.fr

Dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la maîtrise des principaux risques techniques est une obligation majeure, en particulier le risque lié à l'alimentation en électricité. L'obligation de continuité

de l'activité ainsi que l'obligation de sécurité des usagers et des personnels, obligent en effet à la mise en œuvre de moyens et actions adaptés.

Objectifs

Cette formation a pour ambition d'aider les participants à sécuriser leurs pratiques en matière de maîtrise du risque électrique au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

- > Connaître la réglementation et les obligations des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en matière de sécurité électrique.
- > Évaluer la conformité de son établissement avec la réglementation.
- > Identifier les principaux risques liés à l'alimentation électrique et les principales causes de défaillance.
- > Identifier les actions préventives, connaître les bons réflexes et les solutions techniques envisageables.
- > Pour les établissements médico-sociaux, être en mesure d'actualiser ou d'élaborer le document d'analyse des risques liés à la défaillance en énergie.

Programme**LA SÉCURITÉ ÉLECTRIQUE & LES PRINCIPES DE PRÉVENTION DES RISQUES ÉLECTRIQUE****Conception de l'installation**

- > Mises en sécurité des installations, des matériels électriques et maintien en état.
- > Respect des vérifications périodiques.
- > Mesures particulières.

Respect des règles de sécurité lors d'utilisation des installations électriques

- > Les fondamentaux des principes généraux de prévention.

Formation et habilitation du personnel

- > Les acteurs de la sécurité électrique/responsabilités et missions.
- > La spécificité des établissements du type U/établissements de soins/normes et conformités.
- > Alimentation électrique des installations (basse et haute tension).
- > Les différents dispositifs de protection.
- > Les circuits d'alimentation en énergie des installations de sécurité.
- > Les installations temporaires.

- > L'éclairage, l'éclairage normal, l'éclairage de sécurité ou de secours.
- > Les batteries d'alimentation.
- > Protection des usagers : les risques d'incendie et de panique.
- > Les signalisations et les balisages du risque électrique.

FORMATION/INFORMATION DU PERSONNEL – LES DIFFÉRENTES HABILITATIONS ÉLECTRIQUES**Formation théorique aux risques électriques et à leur prévention.****Formation pratique dans le cadre du domaine d'activité (tâches, ouvrages et fonction) attribué à l'intéressé**

- > Les documents/traçabilités/liens avec le document unique.
- > Points-clés relatifs à l'organisation, aux équipements et à la tension.
- > Principales caractéristiques du document unique liées à la défaillance énergétique.
- > DARDE/démarche.
- > Évaluer, gérer le risque et communiquer sur le risque.

TECO3

Gestion des stocks

Nature

AFC

PublicOuvriers des magasins,
de maintenance, des
cuisines, etc.,
nouvellement recrutés**Organisé par**

CKS

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**Les 8 et 9 septembre
2022

CH Sète 34200

ContactBéatrice Fabre
> b.fabre@anhf.fr

La fonction logistique en établissement sanitaire et médico-social couvre un nombre divers de métiers et de thématiques : cuisine, blanchisserie, préparateur de commande, transports internes, magasin général, etc., mais les problématiques et les enjeux entre ces filières sont majoritairement communs :

- > gestion d'un stock grâce aux circuits et indicateurs logistiques : passage de commande, suivi d'un taux de couverture ;
- > anticipation et gestion des demandes des services de soins, notamment les demandes urgentes inhérentes à certaines activités peu prévisibles ;

Objectifs**Comprendre le périmètre de la logistique**

- > Connaître les bonnes pratiques de l'optimisation des stocks et du rangement.
- > Maîtriser les indicateurs de pilotage de la fonction logistique.
- > Initier le plan d'action logistique dans son établissement.

Programme**Analyser l'organisation logistique de son établissement**

- > Appréhender le périmètre couvert par « la logistique » au sein d'un établissement de santé et le rôle des différents acteurs. Appréhender tous les enjeux liés aux circuits d'approvisionnement au sein de l'établissement (au sens du kit DGOS).
- > Cartographier les flux logistiques au sein de l'établissement.
- > Apprendre à réfléchir en termes de « besoins » et « contraintes » du service demandeur et de la fonction logistique pour adapter son organisation.
- > Comprendre les indicateurs-clés de pilotage :
 - présentation des indicateurs de pilotage sur les trois volets de la performance : qualité, coût, délai ;
 - le calcul et le suivi du taux de couverture ;
 - déterminer le profil logistique des produits (fréquence d'utilisation, volumes, etc.).

> organisation et positionnement des fonctions logistiques dans l'établissement qui pâtissent souvent d'un manque de (re)connaissance de leur travail...

Cette fonction est porteuse de solutions et d'efficacité pour les établissements mais par habitude, manque de connaissances ou de moyens, et les pistes d'optimisation ne sont pas toujours mises en œuvre. Les gains associés à une meilleure gestion sont pourtant nombreux : financiers, organisationnels, développement durable.

Évaluer la performance logistique dans le contexte de son organisation

- > Analyser sous trois volets :
 - qualité ;
 - coût ;
 - gains.
- > Les différentes techniques de réapprovisionnement vers les services de soins.
- > Maîtriser les bonnes pratiques de gestion d'un stock central et du rangement :
 - les techniques de réapprovisionnement du stock : logique MIN-MAX et stock de sécurité ;
 - les pratiques du rangement physique : les 5S ou ranger professionnellement ;
 - gérer les inventaires de manière efficace.
- > Structurer les demandes d'approvisionnement :
 - structurer les demandes manuelles ;
 - structurer les demandes urgentes en vue de les limiter.
- > Initier le plan d'action logistique de son établissement : à partir du kit de la DGOS, réalisation de l'autodiagnostic logistique.

TEC04

Nature

AFR

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

Nove Concept

Durée

189 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 1^{er} décembre 2021
au 16 septembre 2022
Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

Du 7 février au 16
novembre 2022
En établissement
(groupe Anfh
Midi-Pyrénées)

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

FAE Technicien hospitalier et technicien supérieur hospitalier

L'arrêté du 21 août 2013 fixe les modalités d'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des membres du corps des techniciens et techniciens

supérieurs hospitaliers (TH et TSH).

La formation doit être achevée à la fin de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

Objectifs

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

> Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.

> Développer ou renforcer les compétences en matière de management.

> Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

Programme

MODULE 1

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière. (1 semaine soit 35 h)

MODULE 2

Techniques de management et de communication. (12 jours soit 84 h)

MODULE 3

Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la FPH permettant l'exercice des fonctions des TH et TSH. (2 semaines soit 70 h)

TEC05

TP de maintenance des bâtiments

Nature

AFR

Organisé par

GRETA

Durée

469 heures

Lieu & datesCollège les Deux Pins
Frontignan 34110**Groupe 1**

Du 14 au 18 février 2022

Du 28 mars

au 1^{er} avril 2022

Du 16 au 20 mai 2022

Du 13 au 24 juin 2022

Du 5 au 16 septembre
2022Du 10 au 14
octobre 2022Du 21 au 25
novembre 2022

Du 6 au 10 février 2023

Du 3 au 7 avril 2023

Du 9 au 26 mai 2023

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

L'Anfh souhaite proposer aux agents de la Fonction publique hospitalière un parcours de formation diplômant sur la maintenance des bâtiments de collectivités.

Objectifs

L'agent de maintenance des bâtiments réalise la maintenance courante multi-techniques à l'intérieur des bâtiments.

Le périmètre des activités de l'agent de maintenance des bâtiments varie fortement selon l'organisation propre à chaque établissement dont il dépend et se caractérise par la polyvalence de ses interventions (du contrôle visuel à la remise en état).

Ses missions :

- > assurer la maintenance préventive courante des menuiseries et fermetures, de l'installation électrique, de l'installation thermique et sanitaire dans les bâtiments afin de prévenir tout désordre;
- > établir le diagnostic lors d'un dysfonctionnement ou d'un dégât constaté et réaliser le dépannage dans la limite de ses compétences, sinon faire intervenir une entreprise spécialisée;
- > effectuer la maintenance améliorative courante (aménagement divers, finitions, électricité, plomberie, etc.) dans le cadre de travaux.

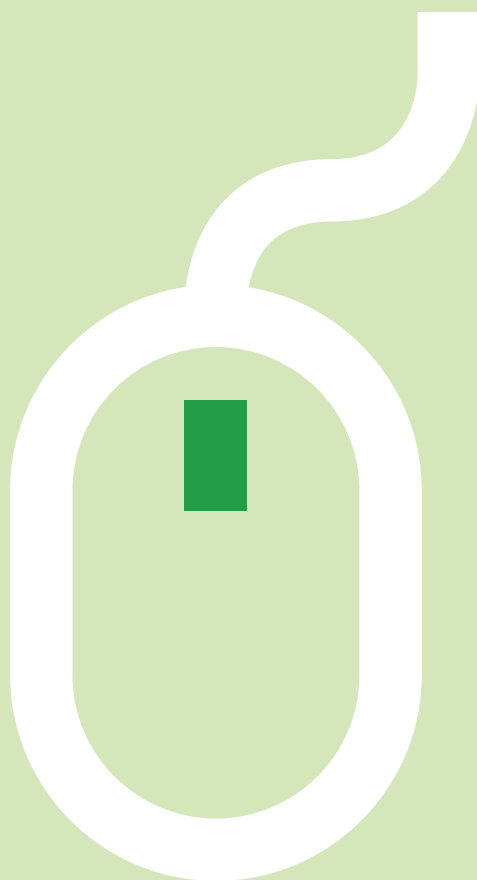
Programme

- > RNCP 35510BC01 : assurer la maintenance courante des aménagements intérieurs d'un bâtiment.
- > RNCP35510BC02 : assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements électriques d'un bâtiment.
- > RNCP35510BC03 : assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements thermiques et sanitaires d'un bâtiment.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- > Pédagogie active à partir de mises en situation et de retours d'expériences.
- > Travaux en mini-groupes.
- > Articulation entre des temps de présentation des savoirs associés aux tâches à réaliser et des travaux dirigés sur site ou sur chantier réel.
- > L'accent sera mis sur la prévention et de la sécurité au travail.

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



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

7.

Handicap – Famille – Enfance

HFE01**Nature**

AFR

PublicTout personnel médical
et paramédical**Organisé par**Formavenir
Performances**Durée**

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**Du 26 au 28 janvier 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520**Contact**Fatima Saraiva
> f.saraiva@anfh.fr**Accompagnement et prise
en charge des adultes avec
troubles du spectre autistique
(TSA)**

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé et constitue un axe fort des plans Autisme comme en témoigne le 4^e plan autisme 2018-2022.

La formation permettra :

> la mise en œuvre de la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS publiée fin 2017 ;

> le suivi de la mise en œuvre du 3^e plan Autisme 2013-2017 : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs) ;
> la mise en œuvre du 4^e plan Autisme, prévoyant des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes.

Objectifs

Diffuser auprès des professionnels la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA » et contribuer à leur appropriation par les équipes.

Les enjeux pour

les professionnels :

> améliorer et harmoniser les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes ;

> assurer la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescent et l'âge adulte.

Les enjeux pour les personnes avec TSA :

> améliorer leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement ;

> améliorer leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.)

Programme

Appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS/ANESM auprès de chaque patient autiste/personne autiste accueilli ou pris en charge par la structure :

> place de la personne, de sa famille et de son représentant légal ;

> élaboration du projet personnalisé ;

> articulation du projet personnalisé et des évaluations ;

> proposition d'interventions en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés ;

> organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte.

HFE02**Nature**

AFR

PublicTout public en relation
avec des jeunes enfants**Organisé par**

TLC Conseil

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 3 au 5 octobre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neuro- développement dont les troubles autistiques (TSA)

La Haute autorité de santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA). En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100.

Le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé.

Cette formation spécifique permet aux professionnels de réaliser le suivi de la mise en oeuvre des plans Autisme déclinés par le Gouvernement, concernant le repérage, le diagnostic et les interventions précoces auprès des enfants présentant des signes de troubles du développement.

Objectifs**Les enjeux pour
les professionnels**

- > Sensibiliser les professionnels prenant en charge les enfants à l'importance au repérage précoce des troubles du neuro-développement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA).
- > Développer les connaissances et compétences des intervenants auprès des enfants.
- > Savoir orienter : connaître les lieux ressources de diagnostic et d'interventions précoces dès 18 mois.

**Les enjeux pour les enfants
avec TSA et leurs familles**

- > Orienter le plus précocement possible vers les lieux ressources.
- > Faciliter à terme le parcours de vie des enfants et l'accompagnement de leurs familles dans l'appréhension des troubles et la définition d'un projet de vie adapté à l'enfant.

Programme**S'appropriier l'enjeu
du repérage précoce,
du diagnostic et de l'orienta-
tion le plus en amont
possible vers les lieux
ressource :**

- > Comment mieux repérer et comprendre les troubles précoces du neuro-développement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA)?
- > Quelles orientations proposer (notamment pour obtenir un diagnostic)?
- > Quel accompagnement pour les familles : place de la famille?
- > Comment mieux élaborer le projet de vie adapté à l'enfant en concertation avec la famille?
- > Comment assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'enfant?

HFE03

Nature

AFR

PublicTous les personnels
de la FPH**Organisé par**

Infipp

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**Les 1^{er} et 2 décembre
2022

Anfh Montpellier 34 000

ContactFlorence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé

Le phénomène de la violence externe en milieu de travail est récurrent et bien connu au sein des établissements de santé. Il existe un autre type de violence, moins connu mais qui impacte fortement le travail des professionnels. Cette violence s'exerce à l'intérieur même des équipes, entre leurs propres membres. Chaque organisation humaine est susceptible d'être aux prises avec des situations de violence entre ses membres. Cette violence est constituée d'une exposition persistante à des agressions

interpersonnelles. Il s'agit d'un phénomène complexe qui ne peut s'expliquer de façon simple. Cependant, les facteurs organisationnels jouent un rôle prépondérant dans les facteurs associés à la violence interpersonnelle entre membres d'une même équipe, d'où l'intérêt de se pencher sur le phénomène en tant que problème individuel mais aussi comme un problème collectif. C'est ce que la formation se propose de voir.

Objectifs

- > Appréhender la violence sous ses différentes formes.
- > Comprendre les causes de la violence afin de mieux pouvoir les prévenir.
- > Faire face à la violence et la gérer.

Programme**JOUR 1**

- > Échanger sur ses représentations de la violence et de l'équipe.
- > Comprendre et conceptualiser le phénomène de la violence.
- > Connaître les obligations réglementaires en matière de prévention et de gestion des risques s'imposant à l'employeur et identifier les différents type de violence au travail.
- > Connaître les facteurs favorisant la violence.
- > Savoir se qu'est une équipe.

JOUR 2

- > Appréhender la dynamique de la communication interpersonnelle et collective en situation conflictuelle.
- > Acquérir des techniques d'écoute active et de médiation permettant d'accepter les divergences de point de vue et de structurer sa communication : mieux se connaître.
- > Savoir traiter les situations violentes, faire un travail de régulation en choisissant des modes de communication adaptés.
- > Réfléchir de manière plus globale à son fonctionnement et poser les bases d'une collaboration efficace en équipe.

HFE04

Coordinateur en service éducatif

Nature

AFR

Public

Éducateurs spécialisés,
éducateurs techniques,
spécialisés, éducateurs
de jeunes enfants, CESF

Organisé par

Grand Angle

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 3 et 4 février 2022

22 février 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

Les 31 mars

et 1^{er} avril 2022

22 avril 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anh.fr

Les exigences de l'action sociale et médico-
sociale ont modifié le travail des équipes
d'encadrement. La fonction de coordinateur
est alors devenue incontournable bien
que son contexte reste encore flou.

Objectifs

S'approprier la fonction
de coordination au sein d'une
structure médico-sociale
ou sociale.

Programme**JOUR 1****La fonction de coordina-
teur : principes, enjeux
et objectifs**

- > Encadrant, coordonnateur,
coordinateur, etc. : quelles
réalités, quelles différences?
- > La fonction de coordinateur :
enjeux, objectifs, périmètre
et limites du champ d'action.

**Le « juste » positionnement
du coordinateur**

- > Le coordinateur, un manager
sans lien hiérarchique.

**Les fondamentaux du mana-
gement transversal**

- > Qu'est ce que le coordinateur
peut bien « manager » sans lien
hiérarchique?
- > Les différents modes
de management et leur
utilisation à bon escient.

**La boîte à outils « managé-
riaux » du coordinateur**

- > Les outils de la conduite
et du suivi de projet.
- > Les outils de la conduite
de réunion.
- > Les outils de l'animation
d'équipe.

JOUR 2**La boîte à outils « communi-
cation & relationnel »
du coordinateur quand
la coordination
se complique**

- > Apprendre à gérer
les personnalités difficiles
en respectant son
positionnement transverse.

**Quand l'équipe en arrive
au conflit**

- > Les différentes formes
de conflit, les phases d'évolu-
tion d'un conflit et l'attitude
du coordinateur à chaque
phase.
- > Savoir passer le relais
à la hiérarchie.

**Conduire le changement :
une mission spécifique**

- > Les phases du changement,
les attitudes des collabora-
teurs et la réaction conseillée
du coordinateur à chaque
phase.

JOUR 3**Retours d'expériences
Apports complémentaires
d'outils au cas par cas.**

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



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

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

8.

**Qualité –
Finances –
Achats**

QFA01**Nature**

AFR

Public

Médecins
coordonnateurs,
directeurs, cadres
de santé, infirmiers
coordonnateurs, cadres
administratifs

Organisé par

En cours d'attribution

Durée

14 heures

Dates & lieu

Dates communiquées
ultérieurement
Anfh Montpellier 34000
Anfh Ramonville-St-Agne
31520

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anh.fr

Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Différentes études conduisent à penser que le secteur public EHPAD code de façon moins performante que le secteur privé. Ainsi, à

l'instar du secteur sanitaire, il conviendrait de développer une véritable optimisation des codages Pathos et GIR en EHPAD.

Objectifs**Développer la performance de la codification dans le secteur des EHPAD**

- > Identifier les déterminants d'une véritable culture de la rentabilité.
- > Développer la synergie entre les soins et l'administration.

Programme

- > Maîtriser la codification Pathos.
- > Identifier les stratégies de codage et les axes de progrès prenant en compte les objectifs du projet d'établissement, les objectifs d'évolution des forfaits et l'impact du profil des résidents entrants.
- > Intégrer la culture de rentabilité dans les pratiques de codage.
- > Améliorer la compréhension réciproque entre les codeurs et les financeurs internes à l'établissement.
- > Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.

QFA02

Nature

AFR

Public

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achats), personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres)

Organisé par

Développé par l'Anfh

Durée

14 heures

Renseignements complémentaires

La durée totale du parcours global est de 14h maximum incluant la journée de 7h en présentiel, sachant qu'elle pourra varier en fonction des besoins du stagiaire selon les connaissances qu'il devra ensuite mobiliser sur son poste de travail selon ses activités.

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Prodig – Fiabilisation et certification des comptes (Serious game/e-learning)

Introduit par la loi Hôpital patient santé territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes. Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes, mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes. Cela nécessite un travail

important sur la qualité des comptes, l'inventaire de l'immobilier, les provisions, et l'organisation du contrôle interne comptable et financier. Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années, ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquats.

Objectifs

Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan, de la certification des comptes et les axes de travail préparatoire.

Programme

Thèmes abordés au travers de la formation :

- > immobilisations;
- > recettes;
- > achats;
- > stocks;
- > ressources humaines;
- > provisions pour risques et charges;
- > trésorerie;
- > système d'information;
- > fonctions externalisées (en lien avec des parties liées : GCS/GIE/autres, etc.);
- > budgets annexes.

QFA03**Nature**

AFC

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

15 février 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Les nouveautés de la certification HAS V2020

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

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

Objectifs**Identifier les nouveautés du référentiel de la certification V2020**

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

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

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

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

- > La structuration du manuel de certification HAS V2020.

- > Les différents niveaux des critères : standards, avancés, prioritaires.
- > Les critères, les éléments d'investigation.

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

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

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

QFA04

Nature

AFC

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 10 et 11 février 2022
Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

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

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

Objectifs**Appréhender la place des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.**

- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour leur mise en place.
- > Définir la stratégie de déploiement de la méthode en établissement.

Programme**La place de la méthodologie « traceur » dans la certification V2020**

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

Les modalités de réalisation

- > Comment organiser concrètement une évaluation « traceur » au sein de l'établissement, au sein des services ?
- > La préparation de l'évaluation.
- > La réalisation de l'évaluation.
- > Comment analyser les non conformités et les écarts lors des investigations.

- > Comment tracer les résultats des évaluations ?
- > Comment définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre et les indicateurs de résultats de la réalisation du processus au cours de la prise en charge ?
- > Comment mesurer l'impact sur la sécurité des soins et la satisfaction du patient ?

Faire adhérer les acteurs et les mobiliser

- > Définir une feuille de route commune.
- > Définir un rétro-planning des évaluations.
- > Définir un plan de communication motivant.
- > Établir des bilans annuels de service, de pôle, d'établissement.
- > Valoriser les démarches initiées et proposer une dynamique d'équipe.

QFA05

Nature
AFC

Public

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

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu & dates
Groupe 1
Les 24 et 25 mars 2022
Anfh Montpellier 34 000

Contact
Florence Bocquel
> f.bocquel@anh.fr

Le compte qualité dans la certification HAS V2020

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement ; appréhender le nouveau compte qualité de la certification V2020.

Objectifs

Appréhender le contenu du compte qualité version V2020 : Calista

- > Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne appropriation et utilisation.
- > Définir une stratégie de pilotage, de mise en œuvre et de suivi du compte qualité.

Programme

Le nouveau compte qualité

- > Les principes.
- > La présentation de l'outil et du système d'information.
- > Les données minima d'entrée à partager.
- > Les données communes : IQSS, PMSI.
- > Les données établissements : résultats audits, évaluations de pratiques.

L'analyse et le suivi

- > Comment choisir les données et les analyser ?
- > Comment suivre les données et les évaluer ?
- > Comment lier avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.) ?
- > Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?
- > L'évaluation interne : par qui ? pour qui ?
- > Les niveaux d'exigences retenus par la HAS pour chacun des critères.

- > Quelle méthode pour évaluer quoi ?
 - > L'analyse des résultats et la mise en perspective.
 - > La mise en place d'un programme d'action et d'indicateurs de suivi.
- #### Les modalités de renseignement du compte qualité
- > Par qui ?
 - > L'impact du groupement ?
 - > Quand ?
 - > À quelle fréquence ?
- #### Définir une stratégie de pilotage et de communication
- > Qui est-ce qui pilote et comment ?
 - > Comment communiquer ?
 - > Quel suivi, investissements et retours attendus du déploiement de l'outil ?

QFA06

Nature
AFR

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu & dates
Groupe 1
Les 4 et 5 avril 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2
Les 13 et 14 juin 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr
Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

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

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

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

Objectifs

- > Connaître les règles de la comptabilité hospitalière.
- > Savoir distinguer les dépenses d'investissement de celles d'exploitation.
- > Maîtriser la construction des outils budgétaires.

Programme

Les règles de la comptabilité publique hospitalière

- > Vocabulaire : comptabilité, finances, trésorerie, budget.
- > Les phases administratives de la dépense, principe de dématérialisation des factures *via* Chorus.
- > Les phases administratives de la recette.
- > Le plan comptable hospitalier.
- > Identification des comptes et recherche des opérations comptables et financières.
- > Distinction entre les investissements (immobilisations) et l'exploitation.

Connaître les principes fondamentaux de la procédure budgétaire et comprendre les impacts induits par le GHT

- > La notion de budget et de résultat en établissement de santé.
- > Replacer l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) dans la stratégie de l'établissement.
- > Le lien entre budget et projet d'établissement.
- > Le contrôle de gestion à l'hôpital.
- > Principes et outils.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

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

QFA07**Nature**

AFR

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

35 heures

Lieu & dates

À distance

Groupe 1

Les 7 et 8 mars 2022

Module 1

14 mars 2022

Module 2

21 mars 2022

Module 3

28 mars 2022

Module 4

Groupe 2

Les 9 et 10 mai 2022

Module 1

16 mai 2022

Module 2

23 mai 2022

Module 3

30 mai 2022

Module 4

Contacts

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

**Dispositif de formation modulaire
sur le codage en T2A**

Dans le cadre de la professionnalisation des agents assurant des missions de codage, l'Anfh PACA propose un parcours de formation modulaire permettant de professionnaliser et d'améliorer les pratiques dans le domaine de l'information médicale.

Le « **Dispositif de formation modulaire sur le codage en T2A** » est composé de quatre modules :

Objectifs

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

Programme**MODULE 1****Optimisation du PMSI et T2A (2 jours)**

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

MODULE 2**Optimisation du codage de l'activité ambulatoire (1 jour)**

- > Actualisation des connaissances du codage des diagnostics.
- > Optimiser son codage de compte rendu d'hospitalisation de courte durée.
- > Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs.

MODULE 3**Optimisation du codage de l'activité médecine (1 jour)**

- > Actualisation des connaissances du codage des diagnostics.
- > Optimiser le codage de CRH complexes.
- > Atelier de codage : analyse et codage de CRH et impacts financiers des erreurs.

MODULE 4**Optimisation du codage de l'activité en chirurgie (1 jour)**

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

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

QFA08**Nature**
AFR**Public**
IDE**Organisé par**
Développé par l'Anfh**Contacts**
Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr**Prodig – Mission zéro risque
(Serious game/e-learning)**

Cette action s'inscrit dans le projet régional de formations digitales Prodig. Elle se réalise en e-learning (formation en ligne) et s'organise au sein des services. Un accompagnement

spécifique pour son déploiement est nécessaire : réunion de cadrage avec les différents acteurs ; diagnostic technique ; lancement et réalisation des formations.

Objectifs

Le champ des risques à l'hôpital est vaste, c'est pourquoi il est devenu indispensable que les établissements de santé appréhendent leur gestion de manière globale et coordonnée avec une nécessaire implication des acteurs.

Cette formation vise à :

- > sensibiliser sur les erreurs à absolument éviter (*Never Events*) en matière d'identito-vigilance, de prise en charge médicamenteuse et de risques infectieux.
- > Identifier les enjeux et risques autour des erreurs de soin (lien avec les événements indésirables graves).
- > Éviter les erreurs de soin.

Programme

La formation se présente sous forme de serious game. Ce format pédagogique, ludique et immersif, est un outil d'apprentissage reconnu. Il permet de simuler des situations de travail que les agents peuvent rencontrer et ainsi, de les préparer à des cas réels. L'entraînement en situation de travail favorise l'acquisition rapide d'expérience.

La durée globale du jeu est de 30 minutes. Trois niveaux de risques seront abordés :

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

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

QFA09**Démarche qualité****Nature**

AFR

Durée

16 heures

Public

Tout personnel exerçant à l'hôpital, en EHPAD ou en établissement relevant des secteurs de l'enfance, du handicap et des familles

Organisé par

Focus Qualité

Lieu & dates

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 1

Les 24 et 25 janvier 2022

8 mars 2022

2 heures en e-learning

Groupe 2

Les 22 et 23

septembre 2022

8 novembre 2022

2 heures en E-learning

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Alors que les démarches qualité font désormais intégralement partie de la culture sanitaire, sociale et médico-sociale, il est parfois difficile pour les professionnels de terrain de comprendre tous les enjeux de ces dynamiques. En particulier, certains professionnels n'ont bénéficié d'aucun enseignement sur cette

thématique dans le cadre de leur scolarité ou de leur carrière et expérience professionnelle. Appréhender l'intérêt des démarches qualité dans le domaine de la santé, est aujourd'hui indispensable, pour l'ensemble des personnels, y compris les moins diplômés.

Objectifs

Permettre aux participants d'appréhender, de comprendre le bien fondé et de s'approprier les concepts de base des démarches qualité en établissement sanitaire, social ou médico-social afin d'être en mesure d'adapter leurs pratiques professionnelles et de s'y impliquer au quotidien et de disposer d'une vision pragmatique et simple de la démarche qualité :

- > connaître les obligations des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en matière de qualité et les enjeux associés;
- > appréhender les concepts et principes de mise en œuvre des démarches qualité;
- > comprendre les outils permettant d'intégrer la démarche qualité et sécurité dans les pratiques quotidiennes de chacun des professionnels;
- > appréhender les rôles et les missions des différents acteurs en matière de démarche qualité;
- > savoir comment s'impliquer dans une démarche qualité.

QFA10

Nature

AFR

Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil – facturation – recouvrement)

Organisé par

CNEH

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

20, 21 et 22 avril 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

15, 16 et 17 juin 2022
Anfh Montpellier 34000

Contacts

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr
Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Les incontournables de la chaîne Accueil – facturation – recouvrement

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

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

Objectifs

Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public

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

Programme

JOUR 1

Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

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

JOUR 2

Appréhender l'activité d'admission

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

INTERSESSION

JOUR 3

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

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

QFA11**Certificat Acheteur leader****Nature**

AFR

Organisé par

CDAF

Durée

294 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 22 novembre 2021

au 15 juin 2022

Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anh.fr

Analyser le besoin, réaliser une étude de marché, gérer un projet, mettre en place un stratégie achats. Négocier, gérer les risques ou encore communiquer sur les performances achats, etc. : un acheteur public du secteur hospitalier doit réaliser de nombreuses activités nécessitant la maîtrise de multiples compétences. Il est aussi au contact de divers acteurs, pharmaciens, biologistes, ingénieurs biomédicaux, ingénieurs restauration, responsables blanchisserie, diététiciens,

hygiénistes, informaticiens, logisticiens, juristes, financiers, directeurs, etc. Depuis quelques années, ces collaborations se réalisent à l'échelle du territoire, au sein de GHT. Ces diverses compétences et ces multiples contacts sont aussi ce qui fait tout l'attrait de ce métier, mais également sa complexité et sa valeur ajoutée pour un Centre hospitalier ou un GHT. Cette formation est un titre de l'École supérieure des acheteurs professionnels enregistrée au RNCP de niveau II sous le n°2116.

Objectifs**Étudier le marché et ses évolutions**

- > Gérer un portefeuille fournisseur.
- > Management d'une équipe.
- > Conseiller et accompagner les prescripteurs internes.
- > Gérer les appels d'offres et négocier avec les fournisseurs.
- > Déployer et contrôler l'exécution de l'achat.

Programme

- Profession Acheteur
- > Marketing Achat et sourcing
 - > Stratégie Achat
 - > Négociation Achat
 - > Contrats d'achat
 - > Gestion des risques Achat

QFA12**Nature**
AFC**Public**

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

Organisé par
CKS Santé**Durée**
14 heures**Lieu & dates**
Groupe 1

Les 12 et 13 janvier 2022
Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Achats GHT – Module 1: Fondamentaux de l'achat public en GHT

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports. Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction achats:

- > qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle?
- > comment se positionne l'acheteur dans son GHT?
- > quelles sont les bonnes pratiques des différentes étapes de l'achat?

- > comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés?
- > quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'action achat territorial (PAAT)?
- > quels sont les outils de la DGOS?...

Objectifs**Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT**

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

Programme**Contexte des marchés publics en GHT**

- > Le nouveau cadre juridique et réglementaire.
- > Les enjeux de l'achat public hospitalier.
- > Rôles et responsabilités des acteurs de la commande publique hospitalière en GHT.
- > Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT.
- > Les enjeux de l'achat mutualisé.
- > Structurer les interfaces avec les prescripteurs et la cellule des marchés.
- > Les procédures qui peuvent être définies.
- > Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing.
- > L'importance d'une bonne préparation comme clé de la performance achats.
- > Méthodes et outils de l'analyse des besoins (dont kit DGOS – programme PHARE).

Cas pratique

- > S'initier aux techniques de négociation.
- > Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché.
- > Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT.
- > Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains achats.

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

QFA13

Nature

AFC

Public

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

Organisé par

CKS Public

Durée

91 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 18 et 19 janvier 2022

Module 1

Les 16 et 17 mars 2022

Module 2 Travaux

Les 23 et 24 mars 2022

Module 2 Informatique

Les 30 et 31 mars 2022

Module 2 Hôtellerie

et prestations générales

Les 13 et 14 avril 2022

Module 2 Produits

de santé

Du 14 au 16 juin 2022

Module 3

Anfh Montpellier 34000

Renseignements

complémentaires

Inscriptions:

Les groupes seront constitués en fonction des profils des stagiaires. Merci de préciser la filière d'achats du participant.

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Les bonnes pratiques d'achat hospitalier par filière

La fonction achats dans les établissements de santé est à l'interface de nombreuses autres fonctions qui interviennent et contribuent à différents moments de l'acte d'achat (prescripteurs, experts techniques, etc.). Les actes d'achat de familles spécifiques notamment pour les produits à caractère médical (titre II) ou les dépenses informatiques sont souvent réalisés par des personnes dont l'achat n'est pas le cœur de métier mais qui sont amenées à conduire tout ou partie d'une

procédure ponctuellement au cours de l'année. La polyvalence de ces agents, à la fois acheteurs et prescripteurs peut engendrer une confusion des rôles et des achats non optimisés. Afin de renforcer la culture achat de ces agents polyvalents et de les former aux bonnes pratiques sur leur famille achats, CKS propose de déployer un parcours de formation composé de trois modules qui pourront, selon les besoins, être suivis indépendamment.

Objectifs

Se former aux bonnes pratiques d'achat par filière.

Programme

Ce parcours se présente sous forme de trois modules qui pourront, selon les besoins être suivis indépendamment :

> Module 1: **Fondamentaux de l'achat public hospitalier** (2 jours) ;

> Module 2: **Définir son besoin et rédiger son cahier des charges** (2 jours) ;

> Module 3: **Analyser des offres et assurer le suivi d'exécution de son marché** (2 jours) + 1 jour pour les marchés de travaux.

Le module 2 se décline en fonction du profil des participants et de leur filière achats (produits de santé, produits hôteliers, NTIC et travaux) ; (à préciser par le stagiaire lors de l'inscription).

MODULE 1

Fondamentaux de l'achat public hospitalier

(commun à toute les filières)

- > Maîtriser les fondamentaux du cadre réglementaire des achats publics en établissement de santé.
- > Identifier les interlocuteurs de la fonction achats et les contributions attendues à chaque étape du processus.

MODULE 2

Définir son besoin et rédiger son cahier des charges

(par filière)

- > Maîtriser la définition fonctionnelle du besoin.
- > Comprendre la traduction fonctionnelle du besoin dans un cahier des charges.
- > Identifier les exigences et critères pour un achat performant sur sa famille achats.

MODULE 3

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

(2 jours) + 1 jour pour les marchés de travaux

- > Élaborer des grilles d'analyse pertinentes et objectives.
- > Savoir discriminer les offres de manière opposable avec les experts et prescripteurs.
- > Cibler les indicateurs d'évaluation de la performance.
- > Mettre en place des plans de progrès.
- > Pour les achats de travaux, maîtriser les dispositifs spécifiques du suivi des opérations de travaux.

9.

Pluridisciplinaire

CEP01

Nature

AFR

Public

Toute personne
amenée à réaliser
un accompagnement
CEP

Organisé par

Synergies DCF

Durée

28 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 20 et 21 janvier 2022

Les 14 et 15 février 2022

Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel

➤ f.bocquel@anfh.fr

CEP – Le conseil en évolution professionnelle – Module de base (Module 1A)

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Qu'est-ce que le conseil en évolution professionnelle ?

Présentation des trois niveaux de la démarche de CEP

- Niveau 1 :** assurer un accueil et une information individualisée.
- Niveau 2 :** réaliser un conseil personnalisé.
- Niveau 3 :** réaliser un accompagnement et un suivi personnalisés.
- Les fondamentaux de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.
- Les modalités opérationnelles du CEP.
- Ateliers :** travail sur le repérage des éléments de compréhension de la demande de l'agent.
- Les exigences de la fonction de conseil en évolution professionnelle.

Ateliers de simulation :

mettre en place un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues.

CEP02

Nature

AFR

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

Organisé par

Synergies DCF

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 16 et 17 mars 2022
Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr

CEP – La conduite d’entretien (Module 1B)

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

JOUR 1

- > Les outils de l’entretien dans le cadre du CEP.
- > Les différentes étapes de l’entretien : au moment de la prise de RDV, au début de l’entretien, pendant l’entretien, en fin d’entretien, et retranscription sur le compte rendu et validation du contenu par l’agent.
- > Travail en atelier : élaboration de compte rendu d’entretien (grille d’entretien) à partir d’une trame.

JOUR 2

- > Les techniques d’entretien.
- > Comment utiliser la reformulation : technique qui consiste pour l’écouter à redire en d’autres mots ce que la personne a dit afin de lui prouver qu’il a bien compris.
- > Les différentes formes de reformulation : la reformulation écho, la reformulation miroir, la reformulation-résumé.
- > Exercices de reformulation à partir d’exemples.
- > Les questions ouvertes : elles incitent à la réflexion et à la mobilisation des idées sur un thème.
- > Adapter sa posture : communication appropriée, disponibilité...
- > Mises en situations des stagiaires : simulation d’un entretien en utilisant les techniques d’entretien travaillées en formation.

CEP03

Nature

AFR

Public

Toute personne
amenée à réaliser
un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 7 et 8 avril 2022

29 avril 2022

Anfh Montpellier 34 000

Renseignements

complémentaires

Prérequis

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

Contact

Florence Bocquel

➤ f.bocquel@anhf.fr

CEP – Rôles et outils du conseiller dans la coconstruction du projet d'évolution professionnelle

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Les étapes de la démarche d'accompagnement et de coconstruction

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

Définir une stratégie et un plan d'action

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

Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles

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

Ateliers : à partir d'une situation proposée par le formateur, rédaction d'un plan d'action sur le document support.

Le document de synthèse de la démarche de CEP.

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

CEP04

Nature

AFR

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

16 mai 2022

Anfh Montpellier 34000

Renseignements complémentaires**Prérequis**

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

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

CEP – Mobilisation et participation aux réseaux des acteurs

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement

- > Le service formation continue.
- > La médecine du travail.
- > Le service social du personnel.
- > La cellule d'accompagnement/ service DRH/psychologue du travail.
- > L'Anfh.

Ateliers en sous-groupes.

Les réseaux d'acteurs externes

- > Les espaces régionaux d'orientation.
- > Pôle emploi.
- > Cap emploi.
- > Les missions locales.
- > Le Sameth.
- > Les chambres consulaires.

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

CEP05

Nature

AFN

Public

Toute personne
amenée à réaliser
un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 16 et 17 juin 2022
Anfh Montpellier 34 000

Renseignements
complémentaires

Prérequis

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

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr

CEP – Les métiers et statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins de l'emploi

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Présentation du cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.

Les statuts particuliers et les filières professionnelles :

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

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

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

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

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

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

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

Ateliers

CEP06

Nature

AFN

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

26 septembre 2022
Anfh Montpellier 34000

Renseignements complémentaires

Prérequis

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

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr

CEP – Accompagnement adapté des publics spécifiques

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement dont : l'agent ayant un premier niveau de qualification. Possibilité de s'engager dans un parcours de formation «compétences-clés» pour :

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

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

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

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

Mobiliser les acteurs internes et externes.

Coconstruire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages.

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

Atelier de simulation : réaliser un premier entretien avec un agent ayant un premier niveau de qualification en demande d'accompagnement.

CEP07

Nature

AFR

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

4 heures

Lieu & dates

Groupe 1

27 septembre 2022

Anfh Montpellier 34 000

Renseignements complémentaires

Prérequis

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

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

CEP – Conseil à la reprise et à la création d'entreprise

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

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

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

Objectifs

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

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

Programme

Appréhender les principes et les modalités de reprise ou de création d'entreprise, les différentes étapes du business plan, grâce à un document détaillant les points-clés du projet de création d'entreprise.

Pour cela l'agent doit :

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

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

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

CEP08**Nature**

AFR

Public

Toute personne
amenée à réaliser
un accompagnement

Organisé par

Synergies DCG

Durée

7 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

28 septembre 2022

Anfh Montpellier 34000

**Renseignements
complémentaires****Prérequis**

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

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

CEP – Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, ressources documentaires, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COM01

Nature

AFR

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière

Organisé par

Cèdre Santé Évolution

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 23 au 25 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2Du 1^{er} au 3 juin 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contact

Geneviève Pons

> g.pons@anfh.fr

Communiquer avec bienveillance en utilisant les outils et méthodes de la communication non violente

La qualité du climat relationnel rejaillit sur la qualité du service rendu et les conditions de travail. Doter les professionnels de techniques pour communiquer avec bienveillance et respect devient un enjeu majeur.

La communication non violente (CNV) associée à des outils concrets et simples d'utilisation peut constituer un appui pour atteindre ces objectifs.

Cette formation est adaptée aux milieux du soin et de l'aide par ses méthodes de bienveillance active, et la fourniture d'une boîte à outils communicationnelle efficace.

Elle permettra d'instaurer entre les personnes, des relations fondées sur une coopération harmonieuse, sur le respect de soi et des autres.

Objectifs**Connaître et appliquer les principes et méthodes de la communication non violente**

- > Développer une communication bienveillante dans toutes les situations.
- > Comprendre ce qu'est « communiquer ».
- > Identifier les freins à la communication.
- > Communiquer efficacement (avec bienveillance et respect).
- > Repérer les tensions et conflits émergents et savoir les désamorcer.
- > Développer sa capacité d'être à l'écoute de ses émotions, de ses besoins, de ses valeurs et les exprimer avec authenticité.
- > Répondre de façon adaptée et non réagir de façon habituelle.

Programme

- > Comprendre ce qu'est « communiquer » et identifier les freins à la communication.
- > Communiquer efficacement (avec bienveillance et respect), avec les outils de la CNV.
- > Développer sa capacité d'être à l'écoute de ses émotions, de ses besoins, de ses valeurs et les exprimer avec authenticité.
- > Répondre de façon adaptée au lieu de réagir de façon habituelle.
- > Repérer les tensions et conflits émergents et savoir les désamorcer.

COM02

Nature

AFN

Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

Organisé par

Elide Formation

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

31 mars - 01 avril 2022

12 mai 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

7-8 avril 2022

13 mai 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 3

13-14 octobre 2022

18 novembre 2022

Anfh Ramonville-St-Agne

31520

Groupe 4

10-11 octobre 2022

17 novembre 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

La communication non verbale dans la relation patient/soignant

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité. Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non

verbale quand le langage verbal n'est plus fiable? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ces projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits? Quelles en sont les limites? Comment faire des familles des alliés? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides?

Objectifs

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

Programme

JOUR 1

Prise en charge des patients non communicants: ressources, difficultés, représentations des soignants

Les représentations des soignants

- > Que veut dire: « Ne pas pouvoir communiquer? ».
- > Implications dans la prise en charge.
- > Pathologies/situations/ types des patients non communicants.
- > Schéma/logique de la communication.
- > Le langage verbal, para-verbal, non verbal.
- > Difficultés/obstacles/freins/ risques potentiels dans la prise en charge.
- > Stratégies d'adaptation/ ressources.

JOUR 2

Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant/patient

- > Construire une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide.

- > S'approprier des outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants.
- > S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- > Savoir repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus, etc.
- > Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non communicant.

JOUR 3

Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant

- > Posture du soignant.
- > Projections, jugements.
- > Centrage, créativité.
- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la communication alternative et améliorée: tablettes, pictogrammes, nouvelles technologies, etc.

COM03

Nature

AFR

Public

Tout personnel médical,
paramédical,
administratif

Organisé par

Grieps

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 30 et 31 mai 2022

27 juin 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Groupe 2

Les 15 et 16

septembre 2022

7 octobre 2022

CHU Montpellier 34 000

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Béatrice Fabre

> b.fabre@anhf.fr

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

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

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

- > des mises en situations professionnelles simulées pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;
- > des analyses réflexives de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futures de leur pratique.

Objectifs

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

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

Programme

JOUR 1

Clarifier les concepts

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

JOUR 2

Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

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

Travail intersession

JOUR 3

Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

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

COM04

Nature

AFR

Organisé par

Sud Management

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 7 au 9 février 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Groupe 2

Du 10 au 12 octobre 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Geneviève Pons

> g.pons@anfh.fr

Prévention et gestion de l'agressivité/violence des patients et principales techniques de self-défense respectant les principes de bientraitance

Les professionnels d'établissements sanitaires ou médico-sociaux peuvent être soumis à différentes formes d'agressivité et de violence. En 2017 plus de 17 500 agressions ont été signalées. Pour travailler dans les meilleures conditions, être en mesure d'intervenir et de

se protéger en cas d'agression, des techniques de défense et de maîtrise adaptées en environnement de santé existent. Il est nécessaire de les connaître afin de conserver une attitude humaine et bienveillante.

Objectifs

Permettre au personnel soignant d'avoir une réponse adaptée à la violence et l'agressivité

- > Comprendre les mécanismes de la violence et de l'agressivité.
- > Savoir repérer les situations à risques.
- > Savoir se protéger de la violence verbale et physique.
- > Maîtriser une personne agressive sans blesser ni se blesser.
- > Savoir rester calme et revenir au calme après une intervention agressive.

Programme

- > Comprendre les mécanismes de la violence et déceler les signes annonciateurs.
- > Les mécanismes de la violence et de l'agressivité.
- > La violence : savoir s'y préparer.
- > Intégrer les attitudes physiques et psychologiques en cas d'agression.
- > Acquérir des outils permettant de se calmer.
- > Adapter son comportement pour désamorcer une situation de violence.
- > Neutraliser son agresseur.
- > Acquérir des outils permettant de se calmer après une agression.
- > Acquérir des techniques d'auto-défense adaptées.
- > Maîtriser des techniques de défense.
- > Synthèse des techniques avec mise en situation.

PLU01

Nature

AFR

Public

Tous les personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques

Organisé par

Attitude

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 6 au 8 avril 2022
CH Langogne 48300

Groupe 2

Du 3 au 5 octobre 2022
CH Uzès 30700

Groupe 3

Du 14 au 16 novembre 2022
CH Lézignan Corbières 11200

Groupe 4

Dates Anfh Ramonville-St-Agne communiquées ultérieurement

Contacts

Béatrice Fabre
> b.fabre@anfh.fr
Geneviève Pons
> g.pons@anfh.fr

Sophrologie, réflexologie, méditation, auto-hypnose : présentation et initiation à des méthodes alternatives de gestion du stress

La sophrologie comme la relaxation, la méditation ou l'hypnose sont des méthodes alternatives de gestion du stress, permettant de mieux gérer les situations de crise ou de tension, plus largement les difficultés inhérentes à l'activité des professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. L'impact de ces méthodes sur la qualité de la prise en charge mérite d'être souligné, de même que

plus largement leur impact sur la qualité de vie au travail au sein de ces établissements.

La pandémie de la Covid-19 a mis en exergue l'urgence d'outiller les personnels hospitaliers pour mieux gérer les situations de stress, de crise et de tension qu'ils vivent depuis des semaines et dans leur quotidien et préserver la qualité et la sécurité des soins.

Objectifs

- > Découvrir les méthodes alternatives de gestion du stress que sont la sophrologie, la réflexologie, la méditation et l'auto-hypnose, leurs spécificités et leurs limites.
- > Gérer le stress grâce à des méthodes alternatives.
- > Initiation aux méthodes alternatives de gestion du stress en s'appropriant les techniques de relaxation « minute ».
- > Construire un plan d'action personnalisé pour réguler son stress au quotidien.
- > Présenter les parcours de formation possibles dans le cadre des activités professionnelles.

Programme

Découverte des techniques de gestion du stress

- > Rappel du contexte dans lequel est dispensé la formation.
- > Présentation des mécanismes du stress et des techniques de gestion du stress :
 - identifier pour chacune des techniques les principes de base, connaître les fondamentaux, leurs spécificités et leurs limites ;
 - pratique de plusieurs types de respiration consciente pour mesurer les bienfaits immédiats et exercices corporels.
 - > Initiation aux techniques de gestion du stress :
 - atelier pratique et études de cas ;
 - initiation sous forme de relaxation minute.
- les quatre émotions, leur rôle et leur fonction ;
- adapter les techniques par rapport aux situations de travail vécues.
- > Construire une stratégie durable de gestion du stress :
 - synthèse des journées 1 et 2 ;
 - ateliers pratiques : séance de relaxation et sophrologie : gérer positivement ses émotions ;
 - intégration d'une technique choisie par le stagiaire pour faciliter son appropriation et son utilisation au quotidien.
 - > Construire son plan d'action personnalisé.
 - > Découverte des parcours de formation possibles pour monter en compétences sur l'une ou l'autre de ces méthodes dans le cadre des activités professionnelles.

PLU02

Nature

AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

Déméter

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 16 au 18 mai 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 2

Du 23 au 25 mai 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 3

Du 12 au 14

septembre 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Groupe 4

Du 2 au 4 novembre 2022

Anfh Montpellier 34000

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel. La pleine conscience (PC), internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et émotionnel, invite à

vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out. S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

Objectifs

Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits

- > Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

Programme

JOUR 1

Partage d'un socle commun de connaissances

- > Anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction.
- > Spécificités pour les professionnels de santé.
- > La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente ».

JOUR 2

Vivre l'instant présent

- > Le mode « Faire » en pilotage automatique ; le mode « Être » dans l'instant présent.
- > Les pratiques formelles de la méditation de PC : comprendre, expérimenter.
- > Les pratiques informelles de la méditation de PC.
- > Les outils d'auto-observation.

JOUR 3

La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien

- > Commencer sa journée.
- > Travailler dans l'attention consciente.
- > Pratiquer avec tous ses sens.
- > Se ressourcer, prendre soin de soi.
- > Finir sa journée.
- > Préparer son sommeil.
- > Vivre pleinement ses journées de repos.
- > Gérer ses freins.
- > Asseoir sa pratique pour aller plus loin.

PLU03**Nature**

AFR

Public

Tout public confronté à des situations de stress professionnel et potentiellement en situation d'épuisement professionnel

Organisé par

Marché en cours de sélection

Contact

Geneviève Pons
> g.pons@anfh.fr

La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel

Dans la Fonction publique hospitalière, différentes contraintes pèsent sur les personnels et peuvent interférer sur la qualité du travail et les relations avec les usagers : patients ou résidents.

Des réformes successives et des exigences de maîtrise des dépenses de santé pour les établissements sanitaires et médico-sociaux

s'accompagnent fréquemment de réorganisations de services, restructurations, modifications ou évolution des postes de travail qui impactent les conditions de travail de chacun. À ces difficultés s'ajoutent celles générées par la crise sanitaire actuelle, avec un accroissement de la charge de travail et des contraintes associées.

Objectifs

Seront renseignés ultérieurement.

PLU04

Nature

AFR

PublicTout professionnel
de la FPH**Organisé par**

En cours de sélection

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement

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.

Cette formation n'a pas pour ambition de former les participants à la gestion des situations de violence physique (agressions physiques, troubles du comportement, etc.).

Objectifs

- > 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 œuvre 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.

PLU05

Nature

AFC

Public

Tout formateur interne et occasionnel avec une expérience réelle de la formation

Organisé par

Nonaka Conseil

Durée

14 heures

Lieu & dates

En fonction des inscriptions cette formation pourra être mise en place

Renseignements complémentaires

Prérequis

Avoir une expérience de la formation en tant que formateur

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement

Les professionnels des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, sont de plus en plus amenés à assumer un rôle de formateur interne, même occasionnellement, dans leur structure, ou sur un territoire de santé, pour transmettre leur expertise sur des thématiques relevant du soin ou d'autres filières. Ces missions ponctuelles requièrent une certaine professionnalisation en tant que formateur ; d'autant plus lorsque le formateur

intervient dans le cadre du Développement professionnel continu, ou en utilisant des méthodes pédagogiques innovantes. En effet, les formateurs internes sont amenés à faire montre de compétences en ingénierie pédagogique, en animation de groupe et des techniques pédagogiques choisies, à évaluer les acquis des participants et jouer un rôle dans la mesure de l'impact des actions de formation conduites.

Objectifs

Identifier les composantes de la posture de formateur et analyser sa propre posture

«Techniquer» et humaniser son animation pour mieux gérer des situations délicates de formation.

Programme

JOUR 1

- > Quelle posture de formateur dois-je adopter ?
- > Un formateur interne seul est toujours en mauvaise compagnie (première partie).

JOUR 2

- > Que faire, quand la pression monte dans la salle ?
- > Un formateur interne seul est toujours en mauvaise compagnie (deuxième partie).

PLU06

Nature

AFR

Public

Animateur/formateur interne amené à mettre en place des sessions de formation Multi + à destination des agents

Organisé par

Développé par l'Anfh

Durée

4 heures

Renseignements complémentaires

Présentation du parcours animateur pour animation en présentiel :
www.youtube.com/watch?v=l9sddhoCKgs&feature=youtu.be

Présentation du parcours animateurs pour animation en multimodal :
www.youtube.com/watch?v=8dZqOp65TYk&feature=youtu.be

Contacts

Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr
Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr

Formation Animateur e-Multi + (E-learning)

Dans le cadre de sa démarche d'accompagnement des établissements de la FPH, l'Anfh a développé le dispositif e-Multi +.

E-Multi + est un dispositif e-learning d'intégration des personnels hospitaliers. Il peut être utilisé par les établissements dans le cadre

de journées d'accueil ou de sensibilisation.

E-Multi + ne constitue pas une action de formation et ne peut pas être pris en charge sur les fonds de formation gérés par l'Anfh.

L'accès aux contenus e-Multi + n'entraîne aucun frais pour les établissements.

Objectifs

Deux parcours de formation en ligne sont proposés aux formateurs afin d'exploiter pleinement les ressources mises à disposition par l'Anfh.

« Animer en présentiel enrichi de media »

> Ressources complémentaires : un support d'animation en présentiel et une boîte à outils (modules interactifs à utiliser hors ligne pour dynamiser l'animation en présentiel).

« Animer en multimodal »

> Ressources complémentaires : un parcours de prérequis pour les agents (durée estimée : 45 min), un jeu à projeter en présentiel, un support PDF « Bonnes réponses au jeu ».

PLU07

Nature

AFC

Public

Tout public

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Lieu et dates communiqués ultérieurement

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Travailler dans un environnement intergénérationnel

L'ANFH souhaite proposer cette thématique pour comprendre les caractéristiques sociologiques de la génération 18-31 ans, avoir les caractéristiques des nouvelles générations,

leurs attentes face au monde du travail, la qualité de leur engagement, leurs valeurs, leur positionnement, etc...

Objectifs

- > **Comprendre** les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société.
- > **Adapter** son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs.
- > **Gérer** les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle.
- > **Transmettre** son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa).

Programme

Comprendre les objectifs individuels de chacun qui évoluent à travers le temps et la transformation de la société

- > Le système de représentations, de valeurs, de comportements et de modes de pensées des générations.
- > Portrait des générations dans les organisations.
- > L'expérience entre les générations (autonomie, reconnaissance, épanouissement, accomplissement de soi).
- > Les quatre types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

Adapter son comportement et sa communication en fonction de son/ses interlocuteurs

- > Les changements dans la relation à l'autorité, au travail et au soin.
- > Stratégies de communication pour trouver le bon équilibre entre l'autorité personnelle et la relation hiérarchique.
- > Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation selon les générations.

Gérer les tensions interprofessionnelles au sein d'une équipe intergénérationnelle

- > Le cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
- > La conflictualité dans le dialogue intergénérationnel.
- > Conseils pratiques pour mieux gérer les tensions intergénérationnelles.
- > Techniques de communication pour appréhender en équipe les dysfonctionnements et les tensions interpersonnelles dans l'activité quotidienne.
- > Auto-évaluation pour mieux identifier ses freins, ses atouts personnels, et mieux accepter la différence.

Transmettre son savoir (du sénior au jeune professionnel et vice versa)

- > Promotion de la performance collective par la contribution singulière de chaque professionnel.
- > Avantages et les inconvénients d'une équipe trans-générationnelle.
- > Les compétences individuelles, et la complémentarité.
- > La place de chacun.

PLU08**Nature**

AFR

Public

Tous les personnels médicaux et non médicaux

Organisé par

Antidote

Lieu & dates**Groupe 1**

Les 17 et 18 mars 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 34520

Contact

Anissa Boukhalfi

a.boukhalfi@anhf.fr

Coopération professionnelle et secret partagé

Pour accomplir leur mission de soin et d'accompagnement, les personnels de la Fonction publique hospitalière recueillent un grand nombre d'informations à caractère confidentiel sur les personnes qu'ils prennent en charge. Ils sont tenus à la confidentialité et au secret vis-à-vis des usagers et peuvent voir leur responsabilité mise en cause en cas de manquement au respect de cette obligation. Cependant, la prise en charge globale de la personne requiert une collaboration entre professionnels et la nécessité d'œuvrer en partenariat avec les proches de la personne.

Ceci implique de partager certaines informations nécessaires. Enfin, la divulgation peut aussi s'avérer indispensable pour protéger une personne. En outre, l'évolution des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) telles que les réseaux sociaux ou le téléphone portable et ses multiples fonctions, implique que les professionnels disposent de repères juridiques et pratiques pour avoir de bonnes conduites professionnelles en termes de confidentialité et de discrétion. Tel est l'objet de cette proposition de formation.

Objectifs

- > Comprendre les concepts et les enjeux du secret professionnel et de la discrétion.
- > Interroger sa pratique professionnelle et se positionner au regard du cadre juridico-éthique quant au secret et à son partage.
- > Connaître les responsabilités individuelles et collectives encourues en cas de non respect de la confidentialité et du secret.
- > Identifier les hypothèses de possible levée du secret professionnel.
- > Identifier les limites de l'information des tiers et de la confidentialité due à l'utilisateur.
- > Partager à bon escient et en sécurité les informations entre professionnels pour une prise en charge globale et performante de la personne accompagnée.
- > Avoir une pratique raisonnée des nouvelles technologies dans sa pratique professionnelle.

PLU09

Nature

AFR

Public

Directions, collaborateurs de la fonction RH, personnels encadrants, membres représentants du personnel, médecin du travail, médecin du personnel, cellule risque professionnel ou cellule prévention, toute personne actrice de l'égalité Homme/Femme dans sa structure.

Organisé par

Alditem

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

11 juillet 2022

Anfh Montpellier 34 000

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Agir pour construire et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'actualité de ces derniers mois, voire années, nous amènent à une réflexion sur relations entre hommes et femmes. De nombreux constats nous forcent à prendre en compte une inégalité existante.

Objectifs

- > S'identifier comme acteur. trice de l'égalité femme-homme dans son milieu professionnel
- > Prendre conscience du sexisme et des inégalités entre les femmes et les hommes
- > Connaître le cadre juridique et ses obligations réglementaires
- > Évaluer son environnement professionnel au regard de l'égalité entre femmes et hommes
- > Agir en faveur de l'égalité professionnelle
- > S'engager à mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle

Programme

Les concepts clés de l'égalité professionnelle

- > Les impacts négatifs des stéréotypes sexistes et leur neutralisation
- > Les inégalités femmes-hommes et les indicateurs pour les identifier
- > Le cadre légal et les obligations de l'employeur
- > La construction d'un rapport de situation comparée
- > La prévention du harcèlement sexiste et sexuel
- > La construction d'un plan d'actions égalité professionnelle et son suivi :
 - Dans le recrutement et l'évolution professionnelle,
 - Dans l'organisation du travail,
 - En matière de prévention,
 - En matière de communication, de sensibilisation et de formation.

PLU10

Nature

AFR

Public

Nouveaux personnels, toute catégorie professionnelle

Organisé par

AMS Grand Sud

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

28 mars 2022

11 et 12 avril 2022

AMS Grand Sud –
Toulouse 31200

Groupe 2

9 mai 2022

23 et 24 mai 2022

AMS Grand Sud –
Toulouse 31200

Contact

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Relations en équipe et postures professionnelles

L'intégration dans le monde du travail de 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

- > 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 et de son fonctionnement : mises en situation, exercices théâtraux et jeux pédagogiques.
- > Jeux de postures professionnelles : acceptation et reconnaissance de l'autre, les intentions par le regard, les situations de négociation, etc.
- > 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, etc.) et les limites de sa fonction.
- > L'écoute, la reformulation et le questionnement pertinent.
- > La confidentialité et le secret professionnel.

PLU11

Nature

AFR

Public

Tous les agents de la Fonction publique hospitalière (hors personnel de direction et directions des soins).

Organisé par

Déméter Santé

Durée

2 heures

Renseignements complémentaires

Formation de 2h en e-learning

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Se préparer et préparer son entretien professionnel (E-learning)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture qui doit être accompagné, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Parce qu'il est primordial de ne pas manquer la transition, les agents ont la possibilité d'être accompagnés *via* cette

formation «Se préparer à son entretien professionnel», qui leur permettra d'appréhender les enjeux de cette réforme et de s'approprier les nouvelles modalités. Informés du nouveau cadre réglementaire et des enjeux, des process internes de l'établissement, briefés sur le déroulé de l'entretien et sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, les agents détiendront les clés leur permettant de préparer leur entretien en amont et d'aborder ce moment d'évaluation en professionnel averti, prêt à dialoguer avec son responsable hiérarchique.

Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels.
- > Comprendre les nouveaux enjeux.
- > S'approprier les nouvelles modalités de l'entretien professionnel.
- > Mesurer la nécessité de préparer l'entretien.
- > Savoir se préparer pour son entretien professionnel.

Programme

L'entretien professionnel

- > Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Le cadre réglementaire.
- > Les nouvelles modalités.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
- > La conduite d'un entretien professionnel : les étapes-clés.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Le compte rendu : enjeux, impacts et conséquences potentielles ; circuit du compte rendu ; les voies de recours.

Se préparer à son entretien professionnel

- > Quelques principes de communication pour gérer le contenu et la relation : la reformulation, le questionnement, la négociation.
- > La gestion de ses émotions, des tensions éventuelles.
- > La posture de l'agent évalué.
- > La négociation des objectifs.
- > Les conditions de réussite.

Présentation des process internes de l'établissement sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Pourquoi préparer son entretien ?

- > Les enjeux pour l'agent évalué.
- > L'auto-évaluation.
- > Les points que l'on peut, que l'on veut, que l'on doit aborder.

PLU12

Nature

AFC

Public

Tous publics

Organisé par

Groupement CASE

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 24 et 25 mars 2022

15 avril 2022

Anfh Montpellier 34000

Contact

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Savoir présenter son projet professionnel à l'écrit et à l'oral

Construire un projet professionnel est une étape essentielle. La première phase d'analyse est une période de réflexion, et après avoir fait son bilan, il s'agit de passer à l'action et de construire son projet professionnel. Toute activité professionnelle demande à la fois d'être efficace à l'écrit et convaincant à l'oral. Ces

deux éléments sont indissociables d'une bonne communication. S'appropriier certains mécanismes et acquérir des méthodes opérationnelles sont des compétences-clés à perfectionner afin de développer et de pérenniser son activité professionnelle.

Objectifs

Acquérir des méthodes et des outils d'application immédiate

- > Améliorer ses interventions orales dans le cadre professionnel.
- > Gagner en concision à l'écrit et à l'oral.

Programme

JOUR 1

L'enjeu du projet professionnel et son périmètre

- > Les différentes étapes :
 - étape 1: bilan personnel et professionnel ;
 - étape 2: pistes de recherche ;
 - étape 3: mise en œuvre du projet professionnel ;
 - étape 4: planifier les étapes de l'action ;
 - étape 5: définir ses objectifs.
- > Les principaux supports.
- > Les méthodes et les outils dans la présentation du projet professionnel.
- > Les méthodologies de présentation.
- > Les principaux outils utilisés dans la démarche projet.
- > La mise en œuvre d'une démarche qualité.

JOUR 2

Les règles de la présentation écrite

- > La mise en page.
- > La relecture et la correction.

JOUR 3

Les interventions orales dans le cadre professionnel

- > Les enjeux de l'oralité.
- > Les différentes démarches méthodologiques et les stratégies de l'émetteur.
- > Les outils et la construction d'un message.
- > Les comportements pour faciliter la communication.
- > La gestion de ses ressources.

PLU13

Nature

AFR

Public

Tout professionnel désireux d'améliorer sa communication par e-mail

Organisé par

Woonoz

Durée

3 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 1^{er} septembre 2021
au 31 décembre 2022
Formation en ligne

Contacts

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Projet Voltaire – Savoir rédiger un e-mail

Parce que chaque courriel engage la réputation et la crédibilité de l'établissement comme de vous-même, il est important de bien maîtriser les bonnes pratiques en matière

de rédaction d'écrits professionnels.

Le dispositif iBellule, formation en ligne, aide à la rédaction d'e-mails professionnels clairs et convaincants.

Objectifs

- > Développer ses performances dans la maîtrise des bonnes pratiques du courriel professionnel.
- > Rédiger des e-mails efficaces qui seront appréciés par les équipes et partenaires internes et externes.

Programme

- > Savoir qui mettre en destinataire ou en copie.
- > Soigner l'objet de ses messages.
- > Choisir la bonne formule d'introduction.
- > Apprendre à bien enchaîner ses idées.
- > Utiliser un style clair et facile à appréhender.
- > Conclure et saluer de manière adaptée.
- > Adopter une mise en page sobre et efficace.
- > Connaître les formules à bannir.

PLU14

Nature
AFR

Organisé par
DEMOS

Durée
24 heures à raison
de 6h par module

**Renseignements
complémentaires**
Plateforme accessible
en illimité sur 6 mois
ou 1 an.

Contacts
Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anhf.fr

Orthodidacte – Orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe (E-learning)

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

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

Objectifs

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

Programme

MODULE 1

Orthodidacte niveau 1

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

MODULE 2

Orthodidacte niveau 2

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

MODULE 3

Orthodidacte niveau 3

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

MODULE 4

Orthodidacte niveau 4

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

PLU15**Nature**

AFR

PublicTout professionnel
intéressé par le sujet**Organisé par**Marché en cours
de sélection**Durée**

14 heures

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

**Laïcité dans la Fonction
publique hospitalière**

La loi du 9 décembre 1905 instaure notamment que la « République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public ». La séparation de l'Église et de l'État entraîne, de fait, la neutralité de l'État et donc de ses agents ainsi que l'égalité des citoyens face au service public. Religions et cultures sont intimement liées. En milieu hospitalier, peu de domaines n'interfèrent pas avec une dimension culturelle : prescriptions alimentaires, hygiène, tenues vestimentaires, relations hommes-

femmes, organisation familiale, perception de la maladie, de la mort, rites mortuaires, croyances diverses, autant de domaines qui peuvent avoir une incidence sur la prise en charge. Or, si les citoyens ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination en raison de leur religion et si pour l'essentiel le respect des pratiques religieuses et culturelles ne pose que peu de soucis à l'hôpital, il arrive parfois que certains risques sanitaires imposent un choix entre respect culturel et risque pour le malade.

Objectifs

En accord avec le texte qui vient de sortir, en adaptant le contenu et la durée voire les modalités pédagogiques.

QVT01

Nature
AFR

Public
Tout salarié
préalablement impliqué
dans la prévention des
risques professionnels

Organisé par
Axxis Formation Santé

Durée
14 heures

Lieu & dates
Groupe 1
Les 9 et 10 mai 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact
Geneviève Pons
> g.pons@anfh.fr

Être animateur en prévention des risques professionnels

La réglementation et le contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mettent en relief la question des conditions d'exercice des agents dont il est attendu que chaque établissement s'en saisisse. Se pose pour les établissements l'enjeu de promouvoir la qualité de vie au travail et de prévenir tout risque propre à l'exercice des métiers. Au-delà de la réponse réglementaire à l'évaluation des risques professionnels et à la définition des actions de prévention dans le document unique (DUERP), il s'agit de conforter une approche plus globale de la santé au travail par l'amélioration des conditions de travail et une

dynamique de dialogue social mobilisant l'ensemble des acteurs, connectée au projet (social) d'établissement. Par extension, il s'agit de faire partager une culture de prévention durable au profit de la réduction des atteintes à la santé (risques) et de l'amélioration des conditions de travail (QVT).

Il s'agit de faire partager des repères collectifs et les bonnes pratiques en faveur de la prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail, pour exercer un rôle d'animateur de la prévention des risques professionnels.

Objectifs

Identifier les enjeux d'une démarche globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail et se positionner comme un animateur de prévention

- > Identifier et évaluer les risques professionnels dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- > Contribuer au développement pérenne d'une culture de la prévention de risques professionnels et de développement de la Qualité de Vie au travail.
- > Contribuer durablement à l'amélioration des performances en santé et sécurité au travail dans l'établissement.

Programme

- > La prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- > L'animateur de prévention des risques : rôles, missions, etc.
- > Approche des compétences de base de la prévention des risques professionnels et des différents risques professionnels (les principes de la prévention, approche des différents niveaux de prévention, dimension organisationnelle, repérage des facteurs de risque, évaluation et hiérarchisation des risques, document unique, etc.).
- > L'intégration de la prévention des risques professionnels et le développement de la qualité de vie au travail dans le quotidien des équipes (communication de terrain, implication des équipes, collaboration avec les représentants du personnel, etc.), suivi des contrôles réglementaires, savoir réagir face aux situations d'urgence, etc.).
- > La démarche d'amélioration continue.

QVT02

Nature

AFR

Public

Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux amené à piloter une telle démarche

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

21 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

Du 7 au 9 mars 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contact

Geneviève Pons

> g.pons@anfh.fr

Construire et piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels en établissement

La réglementation amène depuis quelques années les établissements de la FPH à s'engager dans des démarches de qualité de vie au travail pour promouvoir le bien-être des agents à travers des expérimentations d'actions innovantes, tout en poursuivant la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux et la prévention de l'usure professionnelle. Au regard de la cartographie des métiers réalisée en 2014, l'Anfh Midi-Pyrénées a inscrit à son projet stratégique 2016-2019

un dispositif d'accompagnement de ses adhérents pour la mise en place d'une politique interne de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail. Cette action de formation vise à former des professionnels des établissements non engagés dans le volet conseil et accompagnement mis en place par la délégation régionale, afin qu'ils soient en mesure de piloter une démarche durable de prévention des risques professionnels.

Objectifs

Identifier les enjeux et le cadre juridique de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail

- > Différencier les concepts de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.
- > Situer les différents acteurs d'une démarche durable de prévention des risques professionnels et de QVT.
- > Connaître les étapes et les principes des démarches de prévention des risques professionnels et de la QVT, capitaliser et mutualiser les expériences et outils.
- > Savoir communiquer en interne, sensibiliser et impliquer les différents acteurs autour de la prévention des risques professionnels et de la QVT.

Programme

- > D'une logique des risques professionnels à la dynamique positive de qualité de vie.
- > Enjeux humains, juridiques, économiques et de performance.
- > Concepts de risques professionnels, qualité de vie au travail et notions apparentées.
- > Le triptyque déterminant : la qualité de vie au travail, les facteurs d'usure professionnelle et de RPS.
- > Caractère participatif de la démarche.
- > Actions coordonnées des différents acteurs : pilotage et animation des démarches.
- > Structurer la démarche et bien identifier les rôles respectifs.
- > Les étapes d'une démarche projet.
- > Principes de la prévention des risques.
- > Le diagnostic et ses outils.
- > De l'analyse au plan d'action.
- > Mise à jour du document unique : un partage en réseau pour prévenir les freins et créer les conditions de la réussite, pour mutualiser les pratiques innovantes et les outils.
- > Préoccupations, besoins et résistances des professionnels.
- > Plan de communication pour mobiliser et communiquer à chaque niveau.

QVT03

Nature

AFR

Public

Tous les professionnels de la FPH, dont les médecins, encadrants et personnels RH

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 4 et 5 octobre 2022
9 novembre 2022
Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contact

Fatima Saraiva
> f.saraiva@anhf.fr

Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail

Lors de son discours du 25 novembre 2017 – Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes –, le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes «grande cause du quinquennat» avec en première priorité: «la lutte contre les violences sexuelles et sexistes». Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues. Premier employeur

de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. La vie professionnelle, et en l'occurrence au sein de la fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexistes et sexuelles. Les études montrent un écart important entre les faits et les signalements auprès des encadrants de proximité, supérieurs, et responsables RH. Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces derniers à repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Objectifs

- > Connaître les principales données chiffrées relatives aux violences sexistes et sexuelles dans la vie professionnelle.
- > Connaître et identifier les éléments nécessaires au repérage des victimes de violences.
- > Connaître les fondements juridiques et les principales infractions relatives aux violences sexistes et sexuelles.
- > Connaître le déroulement d'une plainte et le processus judiciaire pour ce type d'infraction.
- > Connaître le cycle de violences, le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Savoir appréhender et prendre en charge les victimes de violences.

Programme

L'état de la réglementation

- > Obligation de formation des agents de la fonction publique.
- > Panorama des dispositions pénales sur les violences sexistes et sexuelles.
- > Dispositions du statut général de la fonction publique.

Un éclairage sur les violences sexistes et sexuelles pour mieux les comprendre et les repérer

- > Contexte des violences sexistes et sexuelles aujourd'hui en France.
- > Les mécanismes du sexisme et des violences.
- > Les stratégies développées par l'agresseur pour exercer sa domination, son emprise sur la victime et par ailleurs s'assurer de son impunité.
- > Les impacts des stratégies sur les victimes.
- > Les conséquences psycho-traumatiques des violences sur les victimes.

L'action des encadrants supérieurs et de proximité, des responsables RH et des témoins :

- > Comment repérer ?
- > Comment prendre en charge une victime de violences ?
- > Les procédures de prise en charge d'une victime.
- > L'orientation des victimes au travers d'un réseau professionnel de partenaires.
- > Les réactions à adopter lorsque l'on est témoin de ces violences.
- > La déclaration à l'ONVS afin que le ministère ait une connaissance précise et exhaustive des faits.

La présentation d'outils : infographie, affiche, guide, par exemple

- > Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP (2017).
- > Infographie sur les agissements sexistes, harcèlement et violences sexuelles au travail.

QVT04

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Anfh

Renseignements complémentaires

Formation en e-learning
Durée : environ 1h30

Contacts

Florence Bocquel
> f.bocquel@anfh.fr
Anissa Boukhalfi
> a.boukhalfi@anfh.fr

Prodig – Qualité de vie au travail (Serious game/e-learning)

En prise directe avec l'actualité, la question de la qualité de vie au travail tient une place centrale dans les établissements de santé. L'Anfh a mené plusieurs projets en lien avec la thématique de la QVT comme les risques psychosociaux, le handicap (H300) et la

responsabilité sociétale des établissements (RSE). Le serious game a été élaboré sur la base des démarches déployées lors de ces projets et réunit plusieurs outils et méthodologies favorisant le déploiement de démarche QVT en établissement.

Objectifs**Appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT**

- > Repérer les outils associés.
- > Mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

Programme

Le serious game est une modalité pédagogique basée sur le jeu. C'est un support de formation ludique et immersif, amenant l'apprenant à prendre des décisions selon la situation rencontrée *via* différentes activités interactives. Ce serious game se décompose en 3 niveaux:

- > niveau « établissement »;
- > niveau « service »;
- > niveau « individuel ».

Chaque niveau dure environ 30 à 40 minutes et peut se réaliser indépendamment les uns des autres. L'ensemble des documents associés sont téléchargeables et peuvent être imprimés et conservés par l'apprenant.

10.

Psychiatrie

PSY01

Nature

AFR

Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique : médecins, paramédicaux, psychologues, éducateurs spécialisés

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

12 et 13 septembre 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

14 et 15 septembre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M1

Les études disponibles montrent une prévalence importante du phénomène de violence dans les services de psychiatrie, et particulièrement lors des admissions ou au cours d'hospitalisations de longue durée, phénomène mettant à mal psychologiquement et quelquefois physiquement toutes les personnes, professionnels et patients, au sein de ces unités de soin. Dans le même temps, en 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer de nombreuses pratiques abusives et/ou réalisées dans des conditions inacceptables.

Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces pratiques afin qu'elles ne dérivent pas vers d'autres fins que celle, thérapeutique, qui est la leur et qu'elles soient respectueuses de la dignité des personnes contenues, isolées. De plus, en 2017, la Haute autorité de santé a mis plusieurs publications (RBPP – fiches méthodologiques) à disposition des professionnels de santé de ce secteur pour les accompagner dans la prévention de la violence et la sécurisation du recours aux techniques de privation de liberté à visée de protection des personnes hospitalisées.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récurrences) du risque de violence.
- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir pratiquer la contention d'un sujet âgé, en tenant compte des risques spécifiques liés à l'âge.
- > Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles.

Programme

- > L'isolement/la contention, de quoi parle-t-on vraiment ? : représentations, pratiques en vigueur et définition.
- > La valeur thérapeutique de l'isolement/la contention, les chambres d'apaisement.
- > Les effets induits par l'agitation, l'opposition, la violence : être contenu, isolé, le vécu des patients.
- > Être agressé, menacé, débordé, le vécu des professionnels.
- > La notion d'acting thérapeutique réactionnel.
- > La dimension éthique des pratiques de privation de liberté : positionnement et valeurs professionnelles.
- > L'évaluation des besoins au regard de la clinique.
- > Cadre législatif, réglementaire et droits des patients.
- > Les RBPP et guides méthodologiques de la HAS.
- > L'identification des risques d'abus, de dérives maltraitantes.

PSY02

Nature

AFR

Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique : médecins, paramédicaux, psychologues, éducateurs spécialisés

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

3 et 4 octobre 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

10 et 11 octobre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M2

Les études disponibles montrent une prévalence importante du phénomène de violence dans les services de psychiatrie, et particulièrement lors des admissions ou au cours d'hospitalisations de longue durée, phénomène mettant à mal psychologiquement et quelquefois physiquement toutes les personnes, professionnels et patients, au sein de ces unités de soin. Dans le même temps, en 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer de nombreuses pratiques abusives et/ou réalisées dans des conditions inacceptables.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récurrences) du risque de violence.
- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir pratiquer la contention d'un sujet âgé, en tenant compte des risques spécifiques liés à l'âge.
- > Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles.

Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces pratiques afin qu'elles ne dérivent pas vers d'autres fins que celle, thérapeutique, qui est la leur et qu'elles soient respectueuses de la dignité des personnes contenues, isolées. De plus, en 2017, la Haute autorité de santé a mis plusieurs publications (RBPP – fiches méthodologiques) à disposition des professionnels de santé de ce secteur pour les accompagner dans la prévention de la violence et la sécurisation du recours aux techniques de privation de liberté à visée de protection des personnes hospitalisées.

Programme

- > La violence comme fait clinique en psychiatrie.
- > Démarche thérapeutique préventive et personnalisée : évaluation et repérage des risques, prise en soin préventive.
- > Deux moments à risque : admission ; hospitalisation de longue durée.
- > Repérage des signaux faibles annonciateurs d'impulsivité.
- > Intervention précoce, désescalade et désamorçage de la crise.
- > Débriefing avec le patient.
- > Analyse en équipe pluri-professionnelle.

PSY03

Nature

AFR

Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique :
médecins,
paramédicaux,
psychologues,
éducateurs spécialisés

Organisé par

Déméter Santé

Durée

7 heures

Lieu & dates

Groupe 1

05 octobre 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

12 octobre 2022

Anfh Ramonville-
St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M3

Les études disponibles montrent une prévalence importante du phénomène de violence dans les services de psychiatrie, et particulièrement lors des admissions ou au cours d'hospitalisations de longue durée, phénomène mettant à mal psychologiquement et quelquefois physiquement toutes les personnes, professionnels et patients, au sein de ces unités de soin. Dans le même temps, en 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer de nombreuses pratiques abusives et/ou réalisées dans des conditions inacceptables.

Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces pratiques afin qu'elles ne dérivent pas vers d'autres fins que celle, thérapeutique, qui est la leur et qu'elles soient respectueuses de la dignité des personnes contenues, isolées. De plus, en 2017, la Haute autorité de santé a mis plusieurs publications (RBPP – fiches méthodologiques) à disposition des professionnels de santé de ce secteur pour les accompagner dans la prévention de la violence et la sécurisation du recours aux techniques de privation de liberté à visée de protection des personnes hospitalisées.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récurrences) du risque de violence.
- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir pratiquer la contention d'un sujet âgé, en tenant compte des risques spécifiques liés à l'âge.
- > Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles.

Programme

- > Les deux formes de contention physique.
- > Isolement et contention en pratique :
 - messages-clés et critères de recours ;
 - les modalités de mise en œuvre de la contention ;
 - l'information à donner au patient ;
 - sécurité physique et psychique du patient ;
 - sécurité des soignants ;
 - levée de la mesure de contention.
- > Le temps de reprise en équipe pluridisciplinaire.
- > Les éléments de surveillance.
- > La rédaction des fiches de surveillance et la transmission des informations.

PSY04

Nature

AFR

Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique : médecins, paramédicaux, psychologues, éducateurs spécialisés

Organisé par

Déméter Santé

Durée

7 heures

Lieu & dates**Groupe 1**

16 novembre 2022

Anfh Montpellier 34000

Groupe 2

23 novembre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anhf.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anhf.fr

Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M4

Les études disponibles montrent une prévalence importante du phénomène de violence dans les services de psychiatrie, et particulièrement lors des admissions ou au cours d'hospitalisations de longue durée, phénomène mettant à mal psychologiquement et quelquefois physiquement toutes les personnes, professionnels et patients, au sein de ces unités de soin. Dans le même temps, en 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer de nombreuses pratiques abusives et/ou réalisées dans des conditions inacceptables.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récidives) du risque de violence.
- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir pratiquer la contention d'un sujet âgé, en tenant compte des risques spécifiques liés à l'âge.
- > Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles.

Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces pratiques afin qu'elles ne dérivent pas vers d'autres fins que celle, thérapeutique, qui est la leur et qu'elles soient respectueuses de la dignité des personnes contenues, isolées. De plus, en 2017, la Haute autorité de santé a mis plusieurs publications (RBPP – fiches méthodologiques) à disposition des professionnels de santé de ce secteur pour les accompagner dans la prévention de la violence et la sécurisation du recours aux techniques de privation de liberté à visée de protection des personnes hospitalisées.

Programme

- > Les deux formes de contention des personnes âgées.
- > Les spécificités du recours à la contention en gériatrie.
- > Les risques et conséquences liés au conventionnement du sujet âgé.
- > Le référentiel de bonnes pratiques de la HAS pour la contention gériatrique.
- > La contention de la personne âgée en pratique.
- > La surveillance de la personne âgée contentonnée.
- > Le renouvellement de la prescription.

PSY05

Nature

AFR

Public

Tout professionnel exerçant en secteur psychiatrique : médecins, paramédicaux, psychologues, éducateurs spécialisés

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

17 et 18 novembre 2022

Anfh Montpellier 34 000

Groupe 2

24 et 25 novembre 2022

Anfh Ramonville-

St-Agne 31520

Contacts

Fatima Saraiva

> f.saraiva@anfh.fr

Florence Bocquel

> f.bocquel@anfh.fr

Isolement et contention en psychiatrie et mesures de désescalade – M5

Les études disponibles montrent une prévalence importante du phénomène de violence dans les services de psychiatrie, et particulièrement lors des admissions ou au cours d'hospitalisations de longue durée, phénomène mettant à mal psychologiquement et quelquefois physiquement toutes les personnes, professionnels et patients, au sein de ces unités de soin. Dans le même temps, en 2014, un rapport a fait état d'un accroissement très significatif du recours à l'isolement et à la contention, jusqu'à pointer de nombreuses pratiques abusives et/ou réalisées dans des conditions inacceptables.

Ces constats ont occasionné une réponse législative qui vise à mieux encadrer ces pratiques afin qu'elles ne dérivent pas vers d'autres fins que celle, thérapeutique, qui est la leur et qu'elles soient respectueuses de la dignité des personnes contenues, isolées. De plus, en 2017, la Haute autorité de santé a mis plusieurs publications (RBPP – fiches méthodologiques) à disposition des professionnels de santé de ce secteur pour les accompagner dans la prévention de la violence et la sécurisation du recours aux techniques de privation de liberté à visée de protection des personnes hospitalisées.

Objectifs

- > Partager un cadre de référence, réglementaire et éthique du recours à l'isolement ou à la contention.
- > Pratiquer des mesures de prévention primaire (prise en compte des risques dans le projet de soin), secondaire (techniques de désescalade, gestion de crise) et tertiaire (débriefing, prévention des récurrences) du risque de violence.
- > Savoir pratiquer la contention en service de psychiatrie générale.
- > Savoir pratiquer la contention d'un sujet âgé, en tenant compte des risques spécifiques liés à l'âge.
- > Analyser et améliorer ses pratiques professionnelles.

Programme

- > Groupe d'analyse de pratique et posture réflexives :
 - de quoi s'agit-il ? ;
 - définitions et finalités.
- > Préparation des analyses réflexives.
- > Sélection et description des pratiques mises en œuvre.
- > Collecte de données documentaires pour éclairer les pratiques.
- > Présentation et confrontation des analyses et des pratiques.
- > L'audit clinique :
 - de quoi s'agit-il ? ;
 - les documents de l'audit.
- > L'analyse des pratiques en format AC.
- > Les plans d'amélioration des pratiques.

PSY06

Nature

AFR

Public

Tous les personnels médicaux et non médicaux exerçant en établissement ou service de psychiatrie

Organisé par

Grieps

Durée

28 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 4 au 6 avril 2022

10 juin 2022

Anfh Ramonville-St-Agne 31520

Contact

Anissa Boukhalfi

> a.boukhalfi@anfh.fr

Travailler en établissement ou service de psychiatrie et évolution de la composition des équipes

Parmi les troubles liés aux pathologies psychiques, l'agressivité et la violence sont omniprésents dans les services de psychiatrie et ce, depuis l'origine de la spécialité. Néanmoins, depuis plusieurs années, la question de la gestion de ces phénomènes s'est imposée. Le recours à la contention et aux chambres d'isolement comme réponse fait

débat : « séquestration ou soin ». Pour expliquer la recrudescence de la violence et les difficultés actuelles à la gérer, plusieurs hypothèses sont avancées : le manque de moyens, de formation, l'évolution des publics mais aussi la féminisation des équipes qui s'est accélérée dans les années 90.

Objectifs

- > Contextualiser la problématique de la féminisation des équipes de psychiatrie.
- > Favoriser la réflexion sur les adaptations et organisation à mettre en place pour s'adapter à la physionomie de l'équipe.
- > Identifier et analyser les pratiques de prévention ou de gestion de la violence.
- > Savoir gérer les situations de violence et d'agressivité.
- > Actualiser les connaissances juridiques et réglementaire sur le travail en psychiatrie.
- > Connaître les protocoles de prise en charge et de surveillance en isolement ou en contention.
- > Amorcer une réflexion sur les représentations concernant l'agressivité et la violence.

Programme

JOUR 1

Contextualiser la problématique, analyser les pratiques et mener une réflexion éthique

- > Comprendre l'organisation des soins en psychiatrie et les évolutions actuelles.
- > L'éthique en psychiatrie.
- > Les droits des patients.
- > Connaissances juridiques et réglementaires.
- > Les recommandations de la HAS.

JOUR 2

Prévenir et gérer la violence et l'agressivité

- > Appréhender les facteurs qui peuvent expliquer la violence.
- > Développer les stratégies de prévention et de gestion.

JOUR 3

Adopter une juste distance relationnelle pour prévenir la violence

- > Identifier les modes d'être en relation adaptés aux situations.
- > Mesurer les obstacles à un accompagnement adapté.

Travail d'intersession

- > Travail collectif : repérer une situation problématique et proposer une analyse en tenant compte de la psychopathologie et de la dynamique interactionnelle.

JOUR 4

Évaluer les difficultés persistantes et renforcer les acquis

- > Retour sur l'intersession et la grille d'impact.
- > Actions d'amélioration à développer.

PSY07

Nature

AFR

Public

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

Organisé par

Practis Formation

Durée

14 heures

Lieu & dates

En fonction des inscriptions cette formation pourra être mise en place

Renseignements complémentaires

Cette formation est ouverte aux personnels médicaux (financement Anfh)

Contact

Florence Bocquel
> f.bocquel@anhf.fr

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Les malades accueillis en psychiatrie peuvent, plus que d'autres, présenter des pathologies susceptibles de générer des actes violents voire des mises en danger du personnel infirmier. Le sentiment d'insécurité est incompatible avec une prise en charge de qualité. Un savoir-faire pour affronter les menaces physiques est nécessaire.

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

Objectifs

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

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

01 44 75 68 00

communication@anh.fr

www.anh.fr

