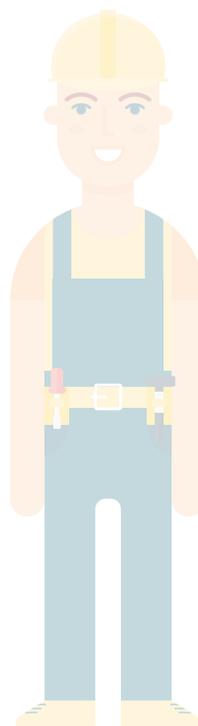
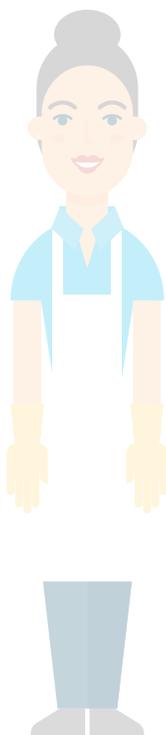


PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS



LES MISSIONS DE L'ANFH

- La collecte et la gestion des fonds destinées au financement de la formation professionnelle
- L'information et le conseil des adhérents et de leurs agents
- Le financement des actions de formation suivies par les agents
- Le développement de la formation en organisant des actions de formation et des journées régionales, en proposant des outils pédagogiques (guides, logiciel...)



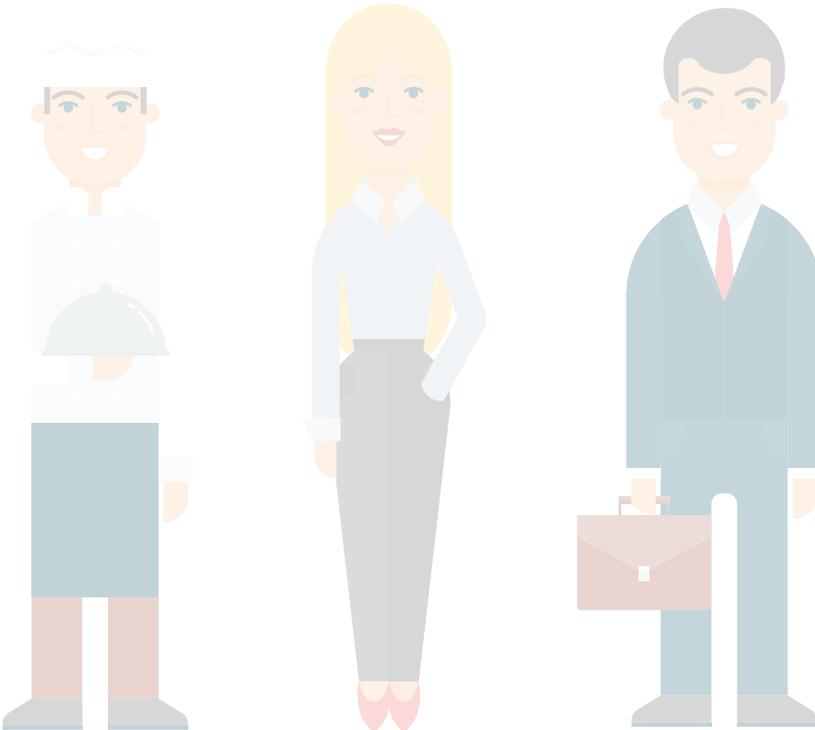
LE MOT DU DÉLÉGUÉ

En 2017, dans la continuité de la démarche entreprise le Programme Régional d'Activité aura pour objectifs :

- D'accompagner les parcours professionnels des agents : « Parcours Compétences Clés », parcours de formation qualifiante pour les agents peu ou pas qualifiés des secteurs technique, logistique et administratif.
- De proposer des actions de formation et des journées en lien avec les préoccupations des hospitaliers,
- De répondre à la demande de secteurs spécifiques : secteur administratif ou social, actions coordonnées de territoires,
- D'accompagner les questionnements RH : GPMC, cartographie des métiers, retraites, handicap, inaptitudes,
- De proposer des outils évolutifs: Gesform évolution, Gesform GPMC, plateforme achat
- De proposer des financements adaptés : mutualisation nationale et régionale, partenariat financier avec le Fonds social Européen.

Il permettra enfin l'accès des formations du PRA Midi Pyrénées aux agents du Languedoc Roussillon.

UN programme riche et ambitieux conçu pour et avec les adhérents dans le respect de leur politique et dans un esprit fidèle aux valeurs de proximité et de mutualisation que nous partageons.



Nasser Ihamouchène

OUTILS ET GUIDES

Plateforme achat de formation

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. Elle permet, par exemple, **la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation candidats** (retraits de dossier de consultation des entreprises, questions, remise d'une offre...). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

Alfresco, UN OUTIL POUR MUTUALISER LES OUTILS D'ACHAT DE FORMATION

est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH. Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et des fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.

Outiller les professionnels - FORMATION - MÉTIERS - COMPÉTENCES

L'ANFH met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé.

Des guides et des supports de communication

POUR INFORMER ET COMPRENDRE

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 rassemblés dans la rubrique Kiosque d'ANFH.fr. Pour certains d'entre eux, la consultation est réservée aux internautes identifiés avec un profil «adhérents». En 2014, l'ANFH a mis à jour les dépliants d'information sur les dispositifs de formation de la FPH. Ces dépliants sont disponibles sur simple demande ou en commande à partir du site ANFH.fr

La lettre de l'ANFH

En 2016, l'ANFH a diffusé à l'ensemble de ses adhérents, cotisants et partenaires, quatre numéros de La Lettre de l'ANFH. Quatre sujets ont été approfondis dans le cadre de dossiers thématiques:

- > Projet stratégique 2016/2019
- > Nouveau site ANFH / compétences clés
- > LA VAE, outil de reconnaissance et de promotion professionnelle



www.anfh.fr

Conçu comme un portail d'information sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, ANFH.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : vidéos, photos, documentaires, brochures à télécharger, etc.

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le guide des métiers...

SOMMAIRE

LES FORMATIONS DÉPARTEMENTALES

AUDE

Le repas de la personne âgée : un moment de plaisir	6
Nursing : à chacun sa toilette.....	7
Alzheimer : quelles techniques de soins	8

GARD

EPRD et nouvelle tarification en EHPAD	9
Faire face aux situations de violence en établissement	10
Nursing : à chacun sa toilette.....	11

HÉRAULT

Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation	12
Actualisation des connaissances sur les congés maladie et les accidents du travail	13
Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs : gestion des carrières	14
Animation : donner du sens aux actes de tous les jours....	15

LOZÈRE

Le repas de la personne âgée : un moment de plaisir	16
Faire face aux situations de violence en établissement	17
La relation avec la famille des résidents.....	18

PYRÉNÉES-ORIENTALES

La relation avec la famille des résidents.....	19
Mise à jour des connaissances des personnels des ressources humaines	20
Mettre en place des activités d'atelier et d'animation.....	21

LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX

La relation avec les familles dans le secteur du handicap	22
La relation avec les familles dans le secteur de l'enfance et de l'adolescence	23

LES FORMATIONS RÉGIONALES

Accompagnement des secrétaires médicales à l'évolution de leur métier	24
Restauration santé - valoriser le goût et redonner le goût....	25
Maintenance et réglementation technique	26

Itinéraire de formation des personnels d'encadrement

Itinéraire de formation des personnels d'encadrement.....	28
Module 1 : le rôle du responsable d'équipe dans l'accompagnement de proximité.....	29
Module 2 : la conduite du changement.....	29
Module 3: favoriser le travail collaboratif	29
Module 4 : prévenir et résoudre les situations conflictuelles.....	30
Module 5 : animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques.....	30
Module 6 : perfectionner ses modes de recrutement et savoir intégrer les nouveaux arrivants.....	30

Responsabilité sociétale des établissements (RSE)

Sensibilisation à la RSE (responsabilité sociétale des établissements).....	32
Sensibilisation à l'égalité professionnelle	33
Achats responsables.....	34-35

Gestion et valorisation des déchets hospitaliers	36
Mise en œuvre du bilan carbone	37
Mise en œuvre du bilan énergétique.....	38

Compétences clés et savoirs de base

Compétences clés et savoirs de base	40
Intégrer la question de l'illettrisme dans son projet social ..	41
Identifier et développer les compétences clés des agents ..	42
Acquisition et renforcement des compétences clés en situation professionnelle	43
Formation modulaire savoirs de base en situation professionnelle	44

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Construire et animer une démarche GPMC	46
Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH ...	47
Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel.....	48-49
Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel	50

Actions de formations nationales

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées	52-53
Amélioration de la pertinence des soins en équipe	54-55
Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement	56-57
Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale.....	58-59
Prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle.....	60
Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente	61

LES FORMATIONS QUALIFIANTES

Assistant de soins en gérontologie.....	62
Maître et maîtresse de maison	63

LES PRÉPARATIONS CONCOURS

Préparation à l'examen professionnel IDE	65
Préparation au concours AS.....	66
Prepa ADCH	67
FAE des adjoints des cadres hospitaliers	68

LES ACTIONS COORDONNÉES

Ethique et déontologie dans la pratique soignante	71
Accompagner le soin par le toucher.....	72
Travailler la nuit.....	73
La manutention des charges lourdes	74
Soins et hygiène des pieds	75
Veille juridique et approfondissement de la gestion du personnel en établissement social et médico-social	76
SSIAP 1, 2, 3	77

INFOS

Rencontres et journées ANFH.....	78-80
Bulletin d'inscription 2016.....	82
Vos contacts	84
Plan d'accès	85

LE REPAS DE LA PERSONNE ÂGÉE : UN MOMENT DE PLAISIR

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

Les personnels soignants ne sont pas des professionnels du service des repas et peuvent contribuer, par 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 dénutrition mais également contre l'ennui et les troubles du comportement.

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

Objectifs

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



**3 jours
(2+1)**

Publics : Tout personnel soignant exerçant son activité professionnelle auprès des personnes âgées et participant au service des repas en salle à manger mais également en chambre à l'hôpital ou en EHPAD.

Dates : 27-28 février et 01 mars 2017

Lieu : EHPAD CHALABRE

Date limite d'inscription : 20 décembre 2016

Organisme : RESEAU CEDRE - 06 62 71 58 96

Programme

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

NURSING : À CHACUN SA TOILETTE

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

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

Objectifs

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

Programme

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

**4 jours
(2+2)**

Publics : Aide-soignant(e)s et infirmier(e)s quel que soit leur service d'affectation en établissement sanitaire et médico social ou à domicile

Dates : 30-31 mai et 19-20 juin 2017

Lieu : CH CARCASSONNE

Date limite d'inscription : 20 mars 2017

Organisme : FORMA SANTE - 06 99 89 69 59



ALZHEIMER :

QUELLES TECHNIQUES DE SOINS

Le plan Maladie Neuro dégénératives, 2014 2019, succède aux 3 plans Alzheimer mis en place en France au cours des dernières décennies. La vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence de type Alzheimer reste une priorité, la maladie impactant considérablement le quotidien de la personne et de son entourage.

Le projet de loi «d'adaptation de la société au vieillissement» fait des professionnels de l'aide et du soin des acteurs majeurs du maintien de cette qualité de vie. la formation de ces professionnels est clairement identifiée comme un levier permettant à notre société de répondre à ce défi.

Ce programme doit donc, permettre au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie. Ce programme, grâce à une approche pratique des troubles et des soins recommandés favorise l'engagement du professionnel et de l'équipe dans une démarche de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident.

Objectifs

- **Prendre** en considération la situation «globale» des personnes accueillies en institution pour repenser le soin
- **Connaître** les caractéristiques cliniques de la démence type Alzheimer
- **Reconnaître** au quotidien les symptômes et les troubles consécutifs à la démence de type Alzheimer
- **Améliorer** la réalisation du processus de nursing et de restauration en mobilisant des techniques de soins adaptées à la situation du résident
- **Professionnaliser** le regard, le toucher et la parole : des compétences clés dans le cadre d'une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse du résident Alzheimer
- **Analyser** sa pratique de soins auprès de l'utilisateur Alzheimer, élaborer et proposer des pistes d'actions en équipe
- **Réfléchir** son accompagnement au-delà des techniques de soins : partager le lieu de vie et le quotidien du résident atteint de la maladie Alzheimer

**3 jours
(2+1)**

Publics : Tout professionnel de santé prenant en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et troubles apparentés (personnels soignants, psychologue, professionnels de rééducation)

Dates : 12-13 janvier et 2 février 2017

Lieu : EHPAD MONTREAL

Date limite d'inscription : 10 novembre 2016

Organisme : FORMA SANTE - 02 38 56 01 01

Programme

- **Accompagner un public fragilisé au quotidien : la pratique du soin, au-delà de la prise en charge d'une pathologie**
- Définition clinique de la Démence de type Alzheimer et approche symptomatologique des démences de type Alzheimer : une approche concrète pour comprendre la situation du résident et mieux accepter certains comportements
- **Pas à pas** les techniques de prise en charge thérapeutique non médicamenteuse lors des processus de nursing et de restauration : techniques de soins, prévention et gestion des troubles consécutifs à la maladie d'Alzheimer lors des actes de la vie quotidienne
- Le regard et le toucher : un savoir être essentiel- au-delà de la technicité du soin, les soins relationnels
- La vie quotidienne support de la relation d'aide
- **Accompagnement à la vie sociale et relationnelle :** un volet essentiel de l'accompagnement
- **Participer à l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation régulière du projet de vie du résident : étude de cas concrets et élaboration de fiches actions.**

EPRD ET NOUVELLE TARIFICATION EN EHPAD

Le projet de décret relatif à la tarification des EHPAD et à la réglementation budgétaire et financière des ESMS introduit une nouvelle présentation budgétaire : l'état des prévisions des recettes et des dépenses.

Mais les changements de cette réforme interviennent également dans l'élaboration de la tarification, dans la gestion pluriannuelle et dans la procédure budgétaire.

S'y préparer permet d'anticiper à temps les changements introduits par la tarification à la ressource, mais aussi de réviser des fondamentaux utiles à la gestion dans le cadre budgétaire actuel.

Objectifs

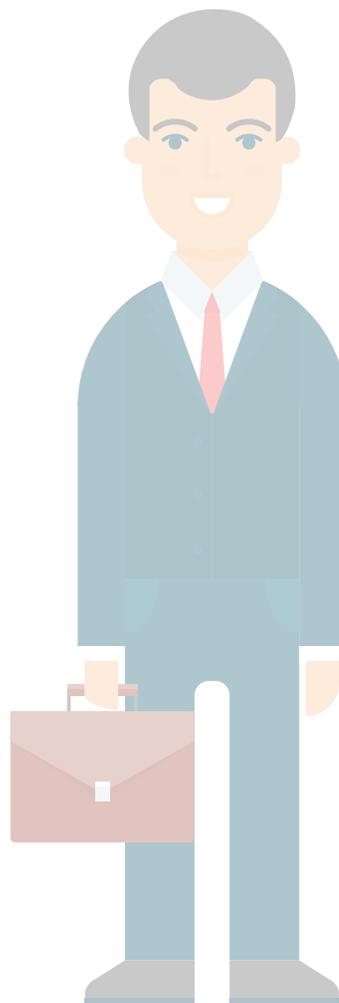
Identifier les mesures clés de la réforme de la tarification et ses impacts sur votre établissement :

- Anticiper la mise en place des nouveaux outils de suivi financier
- Maîtriser les étapes d'élaboration d'un eprd adapté à votre ehpad

Publics : Directeurs et personnels en charge des questions financières au sein des EHPAD

Lieu : EHPAD SOMMIERES

Organisme : En cours de consultation



FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN ÉTABLISSEMENT

Gard

Les professionnels de santé sont confrontés à des situations de violence dans leur travail quotidien, aussi bien avec les résidents ou patients qu'avec les familles.

Il est donc important d'accompagner les équipes et de mettre en place un dispositif de formation leur permettant de mieux comprendre, anticiper et gérer ces phénomènes de violence et d'agressivité.

Objectifs

- **Prévenir le risque d'agression dans le milieu hospitalier et/ou médico-social** pour améliorer les conditions de travail des agents.



**3 jours
(2+1)**

Publics : Tous professionnels de la FPH

Dates : 21-22 septembre et 10 octobre 2017

Lieu : CH LE VIGAN

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : INFORELEC - 01 48 24 13 23

Programme

- **La définition** des notions d'agressivité et de violence.
- **Le repérage, l'analyse et la prévention** des situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail
- **L'identification** des facteurs déclenchant et favorisant ces situations
- **La réflexion** de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en œuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents
- **L'apprentissage** d'un comportement à adopter pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication)
- **La proposition** au sein de son établissement et/ou de son service des méthodes de prévention de l'agressivité

NURSING : À CHACUN SA TOILETTE

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

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

Objectifs

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

Programme

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



Publics : Aide-soignant(e)s et infirmier(e)s quel que soit leur service d'affectation en établissement sanitaire et médico social ou à domicile.

Dates : 11-12 septembre et 5-6 octobre 2017

Lieu : EHPAD BESSEGES

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : FORMA SANTE - 06 99 89 69 59

SE PRÉPARER À SON ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET DE FORMATION

La loi du 9 janvier 1986 introduit l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière. Le décret du 29 septembre 2010 en fixe les modalités.

Le décret du 31 août 2008 instaure quant à lui l'entretien annuel de formation.

Dans la pratique, pour des raisons de faisabilité, la plupart des établissements réalisent ces deux entretiens conjointement.

Un certain nombre de formations ont été proposées aux évaluateurs. La présente formation de préparation à l'entretien annuel s'adresse aux évalués.

Objectifs

- Connaître les enjeux, les finalités et le déroulement des entretiens d'évaluation et de formation
- S'approprier les entretiens d'évaluation et de formation comme outils d'évolution
- Savoir préparer ses entretiens
- Savoir être acteur de ses entretiens

Programme

- **L'entretien d'évaluation** : définition et évolutions induites par le décret de 2010, l'entretien de formation : une des dispositions de la FPTLV dans la Fonction Publique Hospitalière
- **Les enjeux** de l'entretien d'évaluation et de formation :
- **Analyse des pratiques associées au processus d'évaluation, mise en évidence** :
 - Des étapes
 - Des rôles des acteurs
 - Des conditions de réussite
- **Identification des moyens de devenir acteur de son évaluation et de son évolution professionnelle**
 - S'engager dans la mise en œuvre et le suivi des objectifs, des actions prévues
- Les phases de l'entretien, la logique de déroulement,
- Les outils associés : compte-rendu, fiches de poste, fiches métiers, référentiels de compétences
- La notion de « résultats professionnels »

2 jours

Publics : Tous publics non cadres

Dates : 21-22 mars 2017

Lieu : CH PEZENAS

Date limite d'inscription : 20 janvier 2017

Organisme : INFORELEC - 01 48 24 13 23

- La notion de compétences : les savoir faire requis, les comportements professionnels, les niveaux de compétences
- Les types d'objectifs, les résultats attendus, les indicateurs,
- Les perspectives d'évolution professionnelle
- L'évaluation des formations suivies, l'analyse des besoins de formation.
- **La préparation de son entretien d'évaluation**
 - Identifier les faits significatifs de l'année, en établir le bilan
 - Savoir s'auto évaluer au regard de ses activités, de ses objectifs, des compétences associées à son métier / à son poste
 - Préparer des objectifs en fonction de ses points forts et de ses points à améliorer, réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour les atteindre
- **La préparation de son entretien de formation**
 - Se projeter dans l'avenir, clarifier ses aspirations, ses souhaits, ses projets
 - Analyser ses besoins de formation et/ou d'accompagnement dans le cadre de son poste actuel, de son projet professionnel
- **Exposer son auto-évaluation, proposer, argumenter ses besoins et ses souhaits**
- **Favoriser une relation d'échange et de co-construction avec son responsable**
- Identifier les types de difficultés qui peuvent être rencontrées dans l'entretien
- Savoir exprimer/accepter et gérer les désaccords, les divergences
- Comprendre l'impact des émotions, savoir les gérer
- Eviter les distorsions/les blocages dans la communication.
- **S'engager dans la mise en œuvre des objectifs, des actions prévues**
 - Construire et piloter son plan d'action,
 - Savoir mobiliser les sources d'information et les acteurs
 - Savoir optimiser, consolider et transférer les acquis des formations en situation de travail, utiliser son passeport formation.
- **Assurer un retour d'information et solliciter son responsable si nécessaire**
- Formalisation d'un **plan d'action et d'amélioration de ses pratiques**

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES SUR LES CONGÉS MALADIE ET LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Objectifs

- Connaître les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés maladie applicables aux différentes catégories d'agents de la Fonction Publique Hospitalière

Programme

- **Le congé ordinaire de maladie pour les agents titulaires**
 - Mise en application de la circulaire du 08 juillet 2011
 - Le versement intégral des indemnités de résidence et du supplément familial
 - Obligation de transmettre le certificat d'arrêt de travail : utilité du volet 1 (contre visite, prolongation passage en congés maladie...)
 - La demande de prolongation et la saisine du comité médical
- **Le congé de longue maladie**
- **La maladie de longue durée**
- **Les règles applicables aux agents non titulaires**
 - Régime général de sécurité sociale
 - Différents types de congés maladie : maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée
 - La reprise à mi-temps thérapeutique
 - La disponibilité d'office pour maladie
 - La retraite pour invalidité
 - La pension ou allocation pour invalidité
 - La maladie professionnelle
 - Les maladies ayant une cause exceptionnelle
 - Le contrôle médical
- Spécificités liées à la protection sociale des stagiaires et des contrats aidés
- Les procédures et étapes de la gestion d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle
- L'accident du travail d'un agent non titulaire
- Des dossiers anonymisés apportés par les participants pourront servir de cas pratiques



1 jour

Publics : Personnels administratifs des établissements sociaux et médico-sociaux

Dates : 31 mars 2017

Lieu : CH CLERMONT L'HERAULT

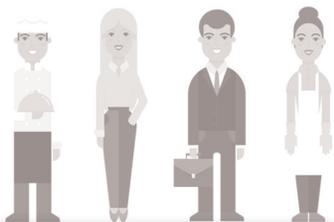
Date limite d'inscription : 30 janvier 2017

Organisme : OBEA - 01 40 53 47 00

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES RÉGLEMENTAIRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS : GESTION DES CARRIÈRES

Objectifs

- Se familiariser avec le déroulement de la carrière en secteur public
- Identifier les modalités d'avancement et de classement
- Des réponses concrètes sur :
 - Le déroulement de la carrière fonctionnaire
 - Les modalités d'avancement et de classement



1 jour

Publics : Personnels administratifs des établissements sociaux et médico-sociaux

Dates : 30 mars 2017

Lieu : CH CLERMONT L'HERAULT

Date limite d'inscription : 30 janvier 2017

Organisme : OBEA - 01 40 53 47 00

Programme

Déroulement de la carrière du fonctionnaire

- Situation du fonctionnaire
- Situation du fonctionnaire
 - Stagiaire
 - Titulaire
 - Catégorie hiérarchique
- Carrière et dossier individuel
 - Evaluation/notation
 - Positions statutaires
- Les commissions administratives paritaires
 - Modalité de fonctionnements
 - CAP d'avancement
 - Conseil de discipline

L'avancement d'échelon

- Dispositions générales
- Notation et avancement
- Temps pris en compte
- Les agents promouvables
- Les modalités d'avancement
- Elaboration d'un tableau d'avancement d'échelon
- Les recours

L'avancement de grade

- Introduction
- Dispositions générales
- Dispositions statutaires : quotas/ratios
- Modalités d'avancement de grade
- La promotion interne

Modalités de classement dans un grade

- Modalités de classement à l'occasion d'un avancement de grade
- Modalités de classement à l'occasion d'un changement de corps

ANIMATION : DONNER DU SENS AUX ACTES DE TOUS LES JOURS

Les EHPAD sont aujourd'hui de véritables lieux de vie. Ils doivent proposer aux résidents des activités en résonance avec le territoire, la culture locale, la gastronomie, les rythmes de vie, les plaisirs connus ou à découvrir. Chaque EHPAD a sa propre identité, ses ressources structurelles, logistiques, humaines. Il doit apprendre à composer avec ses ressources afin d'être crédible auprès des résidents et des aidants.

Les professionnels de santé doivent dépasser l'aspect «soins, soigner» pour aller dans le «prendre soin» d'un adulte vieillissant. Ils doivent développer et renforcer des compétences au service des résidents et des aidants. Le soignant en EHPAD devient, dans la démarche «d'animation au quotidien», un accompagnateur de vie.

Objectifs

- Connaître les besoins, attentes et capacités des personnes âgées
- Clarifier les concepts d'animation et de soin
- Développer ses capacités relationnelles avec les personnes âgées et/ou démentes
- Faire de chaque acte de soin un moment d'animation
- Savoir identifier les intérêts, les besoins et les capacités de chaque résident
- Savoir construire et animer un atelier d'animation adapté aux besoins de la personne âgée
- Evaluer sa pratique d'animation

Programme

JOUR 1 Connaître les besoins, attentes et capacités des personnes âgées

- Le vieillissement
- Le fonctionnement de la mémoire : normal et pathologique
- Les conséquences psychologiques du vieillissement
- Les pathologies et handicaps de la personne âgée
- Les besoins spécifiques de la personne âgée

JOUR 2 Clarifier les concepts d'animation et de soin

- Définition et réflexions
- Historique
- Les différentes formes d'animation
- Les objectifs de l'animation
- Les principes de l'animation
- Les acteurs
- Les lieux

Développer ses capacités relationnelles avec les personnes âgées et/ou démentes

- Nos outils communicants
- La relation d'aide et la communication avec la personne âgée
- La relation spécifique en psychogériatrie

JOUR 3 Faire de chaque acte de soin un moment d'animation

- Les principes de base de l'animation au quotidien
- La posture bienveillante au quotidien
- Utiliser les ressources de la structure
- L'animation au quotidien à travers les moments clés de la journée Savoir identifier les intérêts,
- les besoins et les capacités de chaque résident
- Le dossier du résident
- Transmission des informations...

INTERSESSION

JOUR 4 Savoir construire et animer un atelier d'animation adapté aux besoins de personne âgée

- Les outils de l'animation
- Adopter la posture bienveillante
- Exemples d'animation, ...

JOUR 5 Evaluer sa pratique d'animation

- Bilan de l'existant
- Approcher le soin comme un accompagnement à la vie

5 jours
(3+2)

Publics : IDE, AS, ASH, animatrice...

Dates : 6-7-8 septembre et 5-6 octobre 2017

Lieu : CH LODEVE

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : IRAP SANTE - 01 55 85 85 00

LE REPAS DE LA PERSONNE ÂGÉE : UN MOMENT DE PLAISIR

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

Les personnels soignants ne sont pas des professionnels du service des repas et peuvent contribuer, par 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 dénutrition mais également contre l'ennui et les troubles du comportement.

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

Objectifs

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

Programme

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



3 jours

Publics : Tout personnel soignant exerçant son activité professionnelle auprès des personnes âgées et participant au service des repas en salle à manger mais également en chambre à l'hôpital ou en EHPAD.

Dates : 23-24-25 janvier 2017

Lieu : CH LANGOGNE

Date limite d'inscription : 20 novembre 2016

Organisme : RESAU CEDRE - 06 62 71 58 96

FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN ÉTABLISSEMENT

Les professionnels de santé sont confrontés à des situations de violence dans leur travail quotidien, aussi bien avec les résidents ou patients qu'avec les familles.

Il est donc important d'accompagner les équipes et de mettre en place un dispositif de formation leur permettant de mieux comprendre, anticiper et gérer ces phénomènes de violence et d'agressivité.

Lozère

Objectifs

- **Prévenir le risque d'agression dans le milieu hospitalier et/ou médico-social** pour améliorer les conditions de travail des agents.

Programme

- **La définition** des notions d'agressivité et de violence
- **Le repérage, l'analyse et la prévention** des situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail
- **L'identification** des facteurs déclenchant et favorisant ces situations
- **La réflexion** de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en œuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents
- **L'apprentissage** d'un comportement à adopter pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication)
- **La proposition** au sein de son établissement et/ou de son service des méthodes de prévention de l'agressivité



**3 jours
(2+1)**

Publics : Tous professionnels de la FPH

Dates : 23-24 février et 14 mars 2017

Lieu : CH ST ALBAN

Date limite d'inscription : 15 décembre 2016

Organisme : INFORELEC - 01 48 24 13 23

LA RELATION AVEC LA FAMILLE DES RÉSIDENTS

Un séjour hospitalier et/ou l'entrée en EHPAD d'un des leurs soumet la famille à rude épreuve et bouscule les équilibres familiaux préalablement établis.

Le besoin de faire appel à des professionnels pour s'occuper de leur parent est naturellement pourvoyeur de sentiments ambivalents de nature, si l'on ne les résout pas, à créer des difficultés de positionnement et de comportements tant envers la personne âgée, que, et peut-être plus encore, envers les professionnels.

Pour que la personne âgée puisse bien vivre ses nouveaux statut et domicile, il est indispensable qu'elle trouve un nouvel équilibre à l'interface de ces deux systèmes sociaux : « sa famille », « son lieu de vie et les professionnels qui y travaillent ». deux systèmes qui constituent désormais son horizon et avec lesquels elle va devoir composer. Pour ce faire, les professionnels doivent acquérir de nouvelles compétences relationnelles pour anticiper les éventuelles différences de points de vue et instaurer une véritable relation triangulaire constructive et conviviale, condition requise à la co-construction du projet personnalisé du résident.

Objectifs

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



**3 jours
(2+1)**

Publics : Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec la famille

Dates : 21-22 septembre et 20 octobre 2017

Lieu : CH ST CHELY D'APCHER

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : DEMETER SANTE - 01 42 02 01 06

Programme

- La relation avec les personnes âgées et leurs familles
- La famille du 21^{ème} siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement
- L'accroissement des exigences des familles
 - Une évolution législative, un accroissement des droits
 - Les facteurs sociétaux d'influence
- L'entrée en EHPAD, un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur :
 - Le résident/la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux
 - La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences
- La triangulaire de la relation :
 - Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs
 - La recherche d'un nouvel équilibre
 - La définition d'un cadre acceptable par chacun
 - Les techniques de triangulation et de négociation
- Rôles et place des familles au sein des E.H.P.A.D., auprès de leurs parents
- La co-construction du projet personnalisé
 - Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident
 - La méthodologie et les étapes de co-construction
 - Place de la famille et limites d'intervention/de décision
- Positionnement et juste distance professionnels :
 - Des outils de consolidation des compétences
- L'anticipation, la résolution de relations mal engagées

LA RELATION AVEC LA FAMILLE DES RÉSIDENTS

Un séjour hospitalier et/ou l'entrée en EHPAD d'un des leurs soumet la famille à rude épreuve et bouscule les équilibres familiaux préalablement établis.

Le besoin de faire appel à des professionnels pour s'occuper de leur parent est naturellement pourvoyeur de sentiments ambivalents de nature, si l'on ne les résout pas, à créer des difficultés de positionnement et de comportements tant envers la personne âgée, que, et peut-être plus encore, envers les professionnels.

Pour que la personne âgée puisse bien vivre ses nouveaux statut et domicile, il est indispensable qu'elle trouve un nouvel équilibre à l'interface de ces deux systèmes sociaux : « sa famille », « son lieu de vie et les professionnels qui y travaillent ». deux systèmes qui constituent désormais son horizon et avec lesquels elle va devoir composer. Pour ce faire, les professionnels doivent acquérir de nouvelles compétences relationnelles pour anticiper les éventuelles différences de points de vue et instaurer une véritable relation triangulaire constructive et conviviale, condition requise à la co-construction du projet personnalisé du résident.

Objectifs

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



**3 jours
(2+1)**

Publics : Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et en contact avec la famille

Dates : 20-21 avril et 12 mai 2017

Lieu : EHPAD TOULOUGES

Date limite d'inscription : 20 janvier 2017

Organisme : DEMETER SANTE - 01 42 02 01 06

Programme

- La relation avec les personnes âgées et leurs familles
- La famille du 21^{ème} siècle : caractéristiques, fonctions, règles de fonctionnement
- L'accroissement des exigences des familles
 - Une évolution législative, un accroissement des droits
 - Les facteurs sociétaux d'influence
- L'entrée en EHPAD, un défi pour la personne âgée et pour l'équilibre familial antérieur :
 - Le résident/la résidente : impacts, comportements réactionnels et besoins nouveaux
 - La mise à l'épreuve de la famille et ses conséquences
- La triangulaire de la relation :
 - Complexité et interactions des relations entre les différents interlocuteurs
 - La recherche d'un nouvel équilibre
 - La définition d'un cadre acceptable par chacun
 - Les techniques de triangulation et de négociation
- Rôles et place des familles au sein des E.H.P.A.D., auprès de leurs parents
- La co-construction du projet personnalisé
 - Un espace de rencontre et de partenariat au bénéfice du résident
 - La méthodologie et les étapes de co-construction
 - Place de la famille et limites d'intervention/de décision
- Positionnement et juste distance professionnels :
 - Des outils de consolidation des compétences
- L'anticipation, la résolution de relations mal engagées

MISE À JOUR DES CONNAISSANCES DES PERSONNELS DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

Objectifs

- **Connaître** les derniers textes applicables aux ressources humaines de la Fonction publique
- **Intégrer** les impacts des nouvelles réformes dans les services RH
- **Sécuriser** ses actes de gestion RH
- **Connaître, comprendre et mettre en œuvre** le résultat et l'impact des élections professionnelles
- **Être capable** d'appliquer le code du travail dans la Fonction publique hospitalière, pour les éléments applicables

Programme

- **Les actualités dans la gestion des agents contractuels**
 - Le régime des retraites et de la prévoyance
 - La gestion des congés maladie
- **Les actualités et gestion du temps de travail**
 - L'abandon de poste
 - Après les élections Professionnelles, que faire ?

**4 jours
(2+2)**

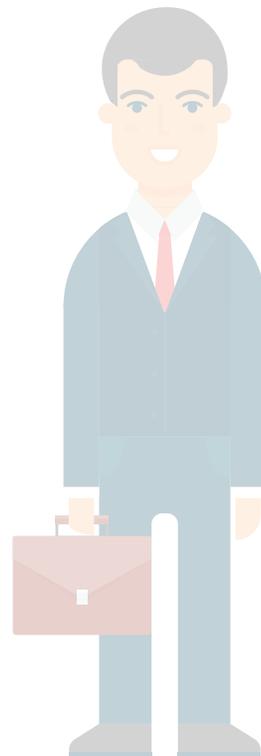
Publics : Personnels administratifs chargés des RH dans les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière

Dates : 26-27 janvier et 16-17 février 2017

Lieu : CH THUIR

Date limite d'inscription : 20 novembre 2016

Organisme : CNEH - 01 41 17 15 15



METTRE EN PLACE DES ACTIVITÉS D'ATELIER ET D'ANIMATION

Objectifs

- Interroger sa pratique et analyser son positionnement professionnel dans la mise en place d'animation auprès des patients atteints de la maladie d'Alzheimer
- Comprendre la maladie d'Alzheimer et ses répercussions sur l'individu dans les actes de la vie quotidienne (rappels)
- Savoir évaluer les capacités du patient/résident pour construire des ateliers adaptés
- Définir les objectifs de l'animation et savoir construire un projet d'animation
- Donner aux professionnels des outils théoriques et pratiques pour construire des animations
- Améliorer ses pratiques professionnelles

**4 jours
(2+2)**

Publics : Tout public

Dates : 25-26 septembre et 09-10 octobre 2017

Lieu : EHPAD VINCA

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : CEPFOR - 05 61 39 19 00

Programme

Comprendre la maladie D'Alzheimer et ses répercussions sur l'individu dans les actes de la vie quotidienne (rappels)

- Les différents types de symptômes
- Le vécu du patient- Les besoins du patient
- Les troubles de la communication leurs répercussions sur les émotions et les comportements du patient
- Les différents canaux de communication : communication verbale et non verbale
- La gestion des troubles du comportement

Savoir évaluer les capacités du patient/résident pour construire des ateliers adaptés

- Le test MMS : Evaluation des fonctions cognitives)
- Le test NPI-ES : évaluation de l'humeur ; troubles du comportement
- Evaluation des capacités en terme praxiques et motrices

Définir les objectifs de l'animation, savoir construire un projet d'animation et donner aux professionnels des outils théoriques et pratiques pour construire des animations adaptées ; évaluer pour réorienter le projet d'animation à chaque personne

- Les différents types d'activités
- Le choix des résidents en fonction de leurs capacités
- Le déroulement d'une activité : Observation, évaluation de la personne-Définition des objectifs-Préparation du matériel-Evaluation-Création d'une fiche
- Repérer les critères de qualité qui concourent au succès d'un atelier
- Présentation de différentes activités

LA RELATION AVEC LES FAMILLES DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

La famille joue un rôle essentiel dans la création de la personnalité, le soutien de l'apprentissage et l'évolution de la personne. Le handicap perturbe le rapport temporel, en termes d'âge, de capacité psychomotrice, de révélation de soi et d'autonomie. C'est pourquoi, il est primordial de créer le lien avec les familles d'adultes atteints de handicap, tout autant que celles d'enfants handicapés.

Objectifs

- **Appréhender** la place attribuée aux familles par la législation et les conséquences sur la relation
- **Déterminer** les conduites à tenir en matière de bonne collaboration avec les familles
- **Comprendre** ce qui se joue dans la relation triangulaire professionnel/usager/famille
- **Etre capable** d'aider/soutenir les familles, de les inclure dans la prise en charge et de gérer les désaccords



3 jours

Publics : Tous personnels soignants ou éducatifs exerçant auprès d'adultes et/ou enfants handicapés

Dates : 4-5-6 septembre 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : INFOR SANTE - 02 38 84 67 67

Programme

JOUR 1

Présentation des textes et des conséquences sur la relation

- La loi 2002-2 : de nouvelles garanties offertes aux usagers
- Faire de la participation des usagers un levier de la démocratie institutionnelle
- L'autorité parentale moderne et les soins aux mineurs
- Les soins à l'adulte sous protection
- Travail avec les familles : entre secret professionnel et droit à l'information

JOUR 2

Les conduites à tenir en matière de bonne collaboration avec les familles

- Rappel sur les concepts de bonnes pratiques (ANESM)
- Rappel sur les recommandations ANESM utiles au travail avec les familles et projet personnalisé

La famille comme système

- Le génogramme : un outil indispensable
- Les phénomènes micro-sociaux
- Place et incidence du handicap dans le fonctionnement du système familial
- La matrice de l'identité
- La structure de la famille

La relation triangulaire

- L'intervention en analyse systémique
- Les situations problématiques récurrentes
- L'inventaire des situations dysfonctionnelles

JOUR 3

Approfondissement de la conduite d'entretien/relation avec les familles

- Rappel des aspects généraux de la communication et l'application à l'entretien inter-individuel, à l'entretien avec un groupe familial
- Les apports de ROGERS : la relation d'aide et ses concepts
- Entendre/comprendre les demandes implicites, les non-demandes
- L'écoute active et les catégories de Porter
- Renforcement des techniques de reformulation, de recadrage...
- La gestion de situations difficiles : agressivité, refus de participer, repli...
- Posture professionnelle et juste distance
- Définition de l'aide inconditionnelle

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

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

Objectifs

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

Programme

JOUR 1

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

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

Les outils de communication du professionnel

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

3 jours
(2+1)

Publics : Tous personnels soignants ou éducatifs exerçant auprès d'enfants et d'adolescents

Dates : 18-19 septembre et 16 octobre 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : Formavenir Performances - 01 53 19 80 30

JOUR 2

La gestion des situations émotionnellement difficiles

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

Travailler avec les familles pour favoriser la parentalité

- Etablir un lien de confiance avec les parents pour créer « une alliance thérapeutique »
- Les positions défensives que peuvent adopter les parents
- Repérer les symptômes d'agressivité chez les parents et chez soi
- Apprendre à donner du sens aux symptômes et à reconnaître les sentiments projectifs afin de ne pas rompre l'alliance
- Travail sur le lien à faire entre ce qu'exprime l'enfant, ce qu'on voit, ce qu'on entend pour favoriser la création de lien parents/enfant ou adolescent
- La matrice de l'Identité
- La structure de la famille
- Positionnement et éthique du professionnel en charge de l'accompagnement des parents
- Identification des valeurs de référence du groupe familial
- Aider le parent à éviter les contradictions entre les paroles et les actes
- Préparation travail intersession : construire son plan d'actions d'amélioration

JOUR 3

Exploiter le travail d'intersession

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

ACCOMPAGNEMENT DES SECRÉTAIRES MÉDICALES À L'ÉVOLUTION DE LEUR MÉTIER

Le métier de secrétaire médicale est en pleine mutation depuis plusieurs années, impacté par l'évolution technologique (bureautique, système d'information) mais aussi par les réorganisations des services médicaux (gouvernance...). Le métier de secrétaire médicale nécessite des compétences en bureautique, relationnel, planification et organisation du travail avec en plus la connaissance du monde médical (réglementation des soins, termes médicaux, compréhension du fonctionnement des services).

Traitant au quotidien des informations personnelles concernant les patients, il est indispensable que la secrétaire médicale fasse preuve de discrétion dans son travail mais aussi d'éthique (secret médical, droit des patients...). La secrétaire médicale joue un rôle essentiel entre le médecin, le personnel soignant, le malade et la famille.

Objectifs

- **Comprendre** l'évolution du métier de secrétaire médicale
- **Clarifier** le positionnement de la secrétaire médicale au sein de l'établissement
- **Connaître** les responsabilités juridiques et risques encourus à l'exercice du métier
- **Identifier** une terminologie médicale riche, complexe, spécifique du métier de la santé pour mieux communiquer avec les différents acteurs
- **Maîtriser** l'orthographe et la signification des termes médicaux



**5 jours
(2+2+1)**

Publics : Tout agent exerçant le métier de secrétaire médicale

Dates : 18-19 septembre et 12-13 octobre et 13 novembre 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : CNEH - 01 41 17 15 15

Programme

JOUR 1 ET 2 Appréhender les missions et le positionnement de la secrétaire médicale Les missions et prérequis du métier - Fiche de poste et secret professionnel, l'accueil du patient de sa famille

- La collaboration avec le médecin, la gestion du dossier patient et des tâches administratives
- Le DPM, le dossier patient informatisé, les relations avec les tiers
- Le statut et les obligations de la secrétaire médicale

JOUR 3 Connaître les impacts des droits des patients sur le métier et les responsabilités juridiques et risques encourus

- Appréhender les droits fondamentaux du patient pris en charge
- Les droits du patient et le métier de secrétaire médicale.
- Le respect de la personne prise en charge, respect du droit de l'information, le respect de la confidentialité dans la relation patient/secrétaire
- La notion de secret professionnel, son étendue, ses limites
- Les modalités de partage des informations secrètes au sein de l'établissement de santé et avec les acteurs extérieurs
- Le secret professionnel et les nouvelles technologies

JOUR 4 Comprendre l'évolution du métier de secrétaire médicale

- Maîtrise des écrits professionnels
- Utilisation de la boîte mail ordonnances et codes RPPS
- Évolution de l'utilisation du téléphone pour confirmation des rendez-vous
- Guichet unique
- Respect du délai de traitement des demandes de communication du dossier patient
- Durée de conservation des dossiers médicaux

JOUR 5 Identifier et maîtriser la terminologie médicale pour mieux communiquer avec les différents acteurs

- Travail en 2 ateliers sur les thèmes : Clarifier le vocabulaire médical et Les métiers médicaux et paramédicaux

RESTAURATION SANTÉ - VALORISER LE GOÛT ET REDONNER LE GOÛT

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

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

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

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

Objectifs

Module 1

LES TEXTURES MODIFIÉES

- 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...)
- Acquisition des techniques pour réaliser des textures modifiées, compréhension et maîtrise des méthodologies

Module 2

BASES TECHNIQUES PATISSERIE REVISITEES SNACKING

- Maîtriser les bases de la pâtisserie pour décliner des desserts originaux et équilibrés, adaptable à tout type d'établissement et mode de consommation facile
- Comprendre la technologie de la pâtisserie pour une réalisation accessible et qualitative

Module 3

LE FINGER FOOD SALE & SUCRE

- Proposer une offre créative et variée à manger avec les doigts
- Maîtriser les différents types d'organisation, de l'élaboration à la mise en scène et aux variations de couleur

6 jours
(2+2+2)

Publics : Personnel de cuisine

Dates : Module 1 : 16-17 janvier 2017
Module 2 : 20-21 février 2017
Module 3 : 27-28 mars 2017

Possibilité de s'inscrire à un ou plusieurs modules

Lieu : Lycée Georges FRÊCHE - Montpellier

Date limite d'inscription : 15 novembre 2016

Organisme : Centre de formation Alain Ducasse,
01 34 34 19 10

Programme

Module 1

- Recettes salées et sucrées en textures modifiées pour construire une offre adaptée et gustative
- Travail autour des fiches techniques. Valorisation des produits, techniques de cuisson et méthode d'élaboration. Régénération - Envoi. Travail des goûts. Importance de l'assaisonnement

Module 2

- Élaboration de pâtes, mousses, crèmes, biscuits
- Méthodologies de fabrication, d'élaboration et d'assemblage des bases de la pâtisserie - Travail de desserts simples : valorisation du goût et du visuel

Module 3

- **Jour 1 :** réalisation d'un buffet froid salé avec des animations chaudes.
- **Jours 2 et 3 :** réalisation de cocktails avec des pièces salées, chaudes et froides
- Utilisation de produits frais et valorisation de produits semi-élaborés. Organisation - Élaboration - Cuisson - Régénération - Envoi

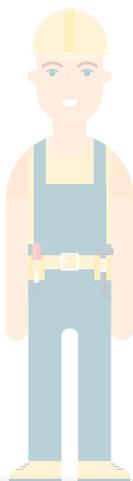


MAINTENANCE ET RÉGLEMENTATION TECHNIQUE

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

Objectifs

- Connaître les principales obligations réglementaires en matière de maintenance dans les ERP type U/J,
- Gérer les obligations réglementaires
- Explorer et valoriser les inspections réglementaires,
- Exploiter et valoriser les inspections réglementaires,
- Connaître les préconisations d'Horizons en matière de maintenance préventive.
- Mettre en place une main courante pour gérer les demandes d'interventions
- Mettre en place un tableau de suivi des périodicités des interventions de maintenance



2 jours

Publics : Cadres techniques, responsables de maintenance et responsables de sécurité et techniciens méthodes de maintenance.

Dates : 21-22 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 20 janvier 2017

Organisme : APAVE - 04 99 74 28 79

Programme

1/ Les principales obligations réglementaire par type d'installation technique :

- CVC / Eau & plomberie sanitaire / Electricité / incendie (dispositifs de secours) / Equipements de travail/ Levage

2/ Gestion des obligations réglementaires :

- Rôle de la fonction maintenance
- Documents de maintenance et traçabilité
- Gestion des inspections et contrôles réglementaires

3/ Exploiter et valoriser les inspections réglementaires :

- Gestion en interne ou externe

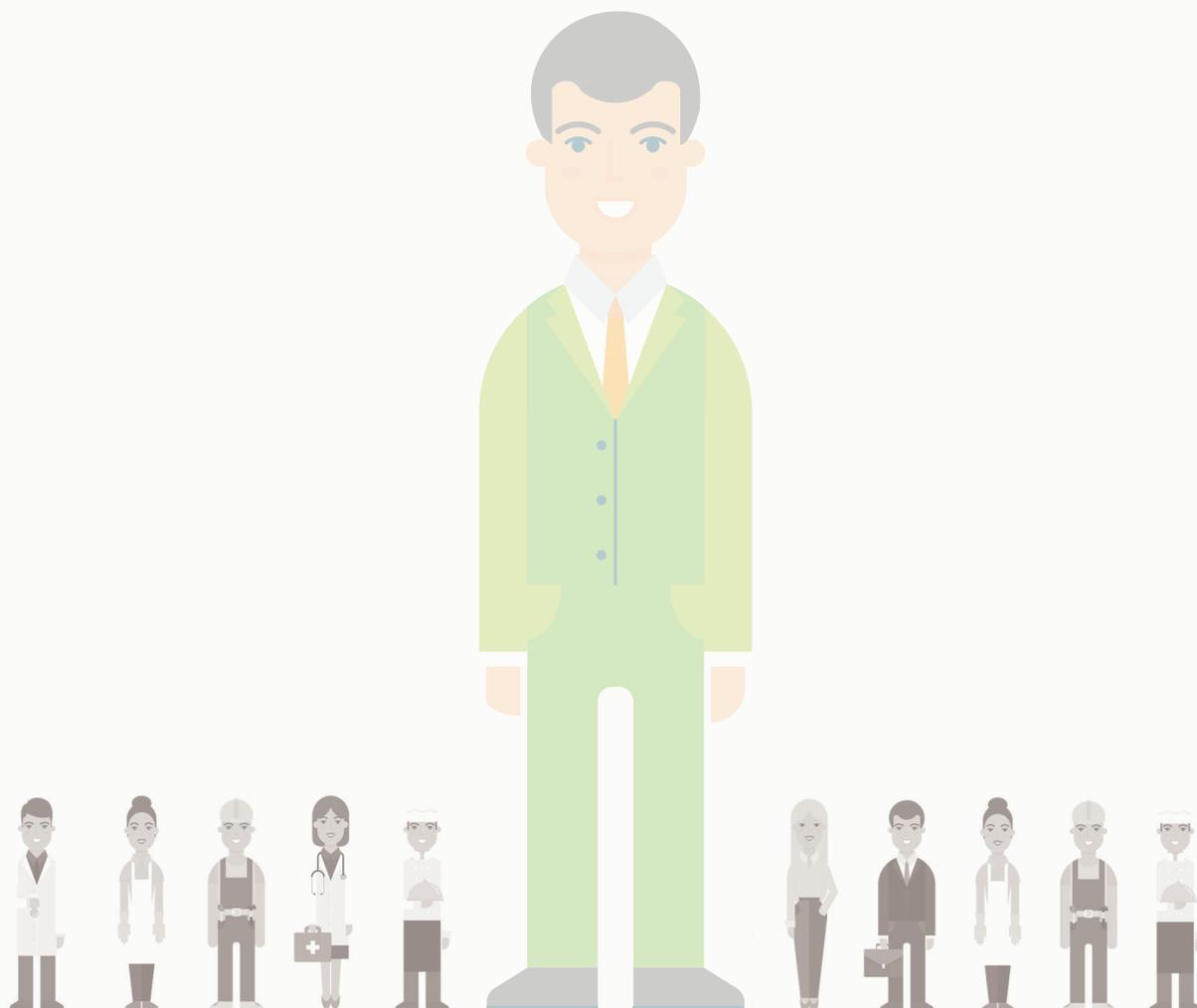
4/ Les préconisations Horizons Maintenance en matière de maintenance préventive :

- Présentation des gammes de maintenance préventive par lot technique
- Niveau de qualification requis pour les différentes interventions de maintenance
- Exemples de mode opératoires et traçabilité

5/ Mettre en place un outil de suivi des interventions de maintenance :

- Présentation de la main courante
- Construction d'un outil de suivi des périodicités des interventions de maintenance réglementaire et préventive (exercice à partir des situations rencontrées par les stagiaires)
- Analyse d'un rapport d'inspection périodique
- Traduire les observations en demandes d'intervention avec indicateurs de gravité

ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT



ITINÉRAIRE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

L'ANFH Languedoc Roussillon s'engage dans la formation des cadres de proximité. Aujourd'hui, les formations à l'encadrement accompagnent un métier en profonde mutation, quels que soient les domaines et secteurs d'activité.

Les contextes de réforme hospitalière, la mise en place des pôles et le nouveau dispositif universitaire (LMD) requièrent des compétences ou des savoir-faire sur les aspects managériaux et ont profondément renouvelé l'enjeu de la formation de ces personnels : cadres de santé, ingénieurs hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers, attachés d'administration hospitalière et adjoints des cadres hospitaliers.

Objectifs

- Appréhender les mutations du secteur sanitaire et social, dans un environnement en constante évolution
- Se positionner dans sa fonction cadre (cadre de proximité/cadre stratégique)
- Développer ses compétences managériales : appréhender sa responsabilité d'équipe dans une éthique professionnelle ; repérer ce qui fait sens
- Favoriser une mise en œuvre sur le terrain des apports de la formation

Éléments de contenu

Ce parcours modulaire et à la carte répond aux besoins spécifiques de chaque cadre. Les contenus de ce parcours, sous forme de renforcement et de consolidation aux problématiques rencontrées par les cadres hospitaliers, porteront sur trois axes principaux :

- un axe managérial : le manager et son équipe
- un axe organisationnel : organisation hospitalière et positionnement du cadre
- un axe relationnel : connaissance de soi et relations avec ses collaborateurs



Inscription possible à un ou plusieurs modules, au choix de l'agent.

L'itinéraire de formation des personnels d'encadrement étant géré de manière globale, les changements de bénéficiaire ne seront pas acceptés en cours d'itinéraire pour un ou plusieurs modules donnés.

Module 1

LE RÔLE DU RESPONSABLE D'ÉQUIPE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

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

3 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

Dates : 7-8-9 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 5 janvier 2017

Organisme : NONAKA CONSEIL - 05 62 44 85 88

Module 2

LA CONDUITE DU CHANGEMENT

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

2 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

Dates : 12-13 juin 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 avril 2017

Organisme : NONAKA CONSEIL - 05 62 44 85 88

Région

Module 3

FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF

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

3 jours

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

Dates : 26-27-28 avril 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 20 février 2017

Organisme : GRIEPS - 04 72 66 20 30

Module 4

PRÉVENIR ET RÉSOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

3 jours

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

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

Dates : 1-2-3 février 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 novembre 2016

Organisme : IRFOCOP - 04 91 57 07 07

Module 5

ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUER À LA GESTION DES RISQUES

3 jours

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

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

Dates : 1-2-3 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 décembre 2016

Organisme : CRP CONSULTING - 05 61 24 61 61

Module 6

PERFECTIONNER SES MODES DE RECRUTEMENT ET SAVOIR INTÉGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

2 jours

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

Publics : Tous cadres de proximité, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques et éducateurs

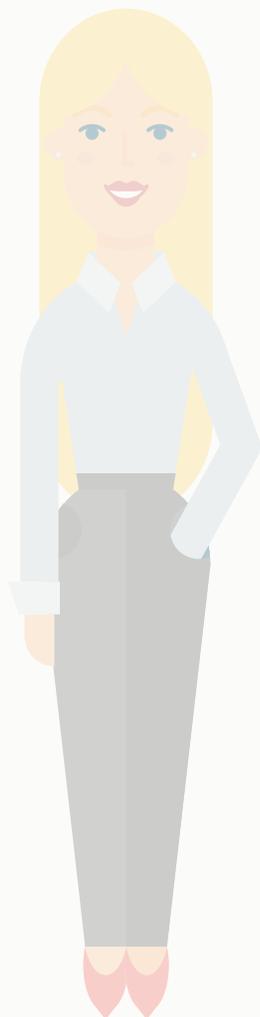
Dates : 15-16 juin 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 avril 2017

Organisme : LCR2RH - 06 70 73 43 39

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS (RSE)



SENSIBILISATION À LA RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ETABLISSEMENTS)

La RSE est un levier majeur d'action pour développer de nouvelles pratiques organisationnelles et managériales:

- parce que les salariés sont en recherche de sens et de plaisir au travail
- parce que la société civile demandent des comptes aux organisations publiques (exemplarité)
- parce que la RSE est un levier d'amélioration continue et de réduction des coûts.

Objectifs

- Comprendre les enjeux de la RSE
- Identifier des pistes d'opportunités managériales
- S'auto-diagnostiquer pour identifier les sources d'amélioration
- S'inspirer des bonnes pratiques et connaître les méthodologies pour appliquer la RSE à sa structure

Programme

Matinée : Connaître les enjeux que questionne la RSE

- Comprendre en quoi la RSE concerne les établissements participants
- Connaître les enjeux RSE via l'ISO 26000
- Maîtriser la méthodologie d'identification des parties prenantes et de leurs besoins/enjeux

Après-midi : Intégrer ses parties prenantes dans les projets

- Faire le lien entre stratégie et RSE
- Mettre en place un plan d'action
- Construire des indicateurs qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue

1 jour

Publics : Tout agent souhaitant mettre en place ou contribuer à une démarche de RSE dans son organisation.

Dates : 20 janvier 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 novembre 2017

Organisme : NICOMAK - 01 83 62 45 06



SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En tant que premier employeur de France, la fonction publique souhaite donner l'exemple en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Toutefois, malgré ses engagements nombreux, force est de constater que l'égalité peine à passer des textes à la réalité, notamment dans la fonction publique hospitalière.

Cette formation est conçue pour toutes les personnes désireuses de s'outiller pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur établissement.

Objectifs

- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : chiffres clés, contexte spécifique de la fonction publique hospitalière, cadre légal
- Maîtriser les principaux outils et bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle
- Impulser une politique d'égalité femmes-hommes au sein de son établissement

Programme

- **Percuter l'illusion de l'égalité** : Sensibilisation à l'égalité femmes - hommes, inspirée de celle construite pour les membres du gouvernement à l'automne 2012
- **Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes** : mécanismes et conséquences
- **Zoom sur l'état des lieux des inégalités** dans la fonction publique hospitalière
- **Construire l'égalité** : outils et bonnes pratiques pour intégrer l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la politique RH
- **Mesurer l'égalité** : Les indicateurs pertinents sur l'égalité professionnelle
- **Agir** : Rédiger un plan d'action pour l'égalité professionnelle au sein de son établissement

1 jour

Publics : Agents RH, Encadrant, Partenaires sociaux.

Dates : 20 juin 2017

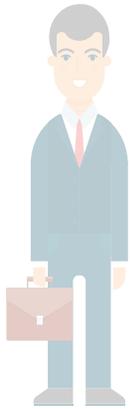
Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 mars 2017

Organisme : Groupe Egalis : EQUILIBRE - 01 53 34 62 73



ACHATS RESPONSABLES



Prérequis

- Validation des dates proposées pour les différentes formations
- Validation des livrables
- Confirmation de la liste des stagiaires
- Réservation d'une salle de formation
- Mise à disposition du matériel nécessaire à la présentation (rétroprojecteur)

Objectifs

• OBJECTIF N°1 :

Introduction au Développement Durable et à son intégration dans le droit de la commande publique

• OBJECTIF N°2 :

Prendre en compte le Développement Durable dans la phase de détermination des besoins et l'intégrer comme critère de sélection des candidatures et des choix des offres

• OBJECTIF N°3 :

Faire du développement durable une condition d'exécution

• OBJECTIF N°4 :

Assurer le suivi de la performance Responsable

1 jour

Publics : Agents en charge des Achats,
Référénts Développement Durable, Prescripteurs.

Dates : 31 janvier 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 novembre 2016

Organisme : CKS - 01 70 61 80 84



Programme

OBJECTIF N°1 :

(séquences prévues de 9 heures à 11 heures)

- Introduction
- Cadre juridique et réglementaire
- Le Développement Durable dans le droit de la commande publique
- La prise en compte du Développement Durable dans la phase de détermination des besoins

OBJECTIF N°2 :

(séquences prévues de 11h15 à 12h30)

- Introduction
- La traduction technique du besoin et les critères à mettre en place
- Cas pratique de l'analyse des besoins à la formulation des critères d'attribution
- Synthèse et validation des acquis de la matinée

OBJECTIF N°3 :

(séquence prévue de 13h30 à 15h)

- Introduction
- Les outils de traduction en condition d'exécution du développement durable
- La déclinaison du développement durable en trois piliers : clauses environnementales, sociales et sociétales
- Les conditions d'amélioration de l'exécution des marchés du point de vue du développement durable

OBJECTIF N°4 :

(séquence prévue de 13h30 à 15h)

- Introduction
- Les outils de suivi de la performance « développement durables »
- Cas d'études sur des exemples concrets
- Réalisation du cahier des charges
- Quiz de validation des acquis
- Conclusion et évaluation à chaud



GESTION ET VALORISATION DES DÉCHETS HOSPITALIERS

Objectifs

- Connaître la réglementation relative à la gestion des déchets
- Acquérir une vision globale de la problématique des déchets et leur type en établissement hospitalier
- Comprendre la nécessité d'une politique tournée vers la réutilisation et le recyclage
- Faire le point sur sa pratique de gestion des déchets et augmenter sa capacité à maîtriser les filières d'élimination et de recyclage des déchets de son établissement
- Mesurer les coûts du traitement des déchets supportés par les établissements et identifier les solutions pour réduire les dépenses : de l'achat des produits, biens et équipements jusqu'à l'élimination des déchets
- Appréhender les risques : environnement, pollution, juridique

Programme

- Les déchets hospitaliers : enjeux économiques, environnementaux, sociétaux, sanitaires et réglementaires
- Définition et notions clé de la gestion des déchets
- Panorama complet des obligations : le cadre réglementaire et présentation des responsabilités en tant que producteur ou détenteur
- L'approche des 3R (réduire, réutiliser, recycler) ; mon rôle et celui des autres fonctions au sein de l'établissement
- La classification des déchets et les filières de traitement/valorisation/ élimination existantes
- Bonnes pratiques de gestion des déchets et identification des leviers d'amélioration pour mon établissement
- Méthodologie et outils pour organiser une gestion optimisée de l'ensemble des déchets de mon établissement
- Feuille de route individuelle et mise en situation

Les Plus

La RSE est un levier majeur d'action pour développer de nouvelles pratiques organisationnelles et managériales:

- parce que les salariés sont en recherche de sens et de plaisir au travail
- parce que la société civile demandent des comptes aux organisations publiques (exemplarité)
- parce que la RSE est un levier d'amélioration continue et de réduction des coûts



1 jour

Publics : Tout agent responsable de la gestion des déchets hospitaliers.

Dates : 13 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 janvier 2017

Organisme : APARE - 09 83 43 34 43

MISE EN ŒUVRE DU BILAN CARBONE

Cette formation comprendra les bases scientifiques de compréhension de l'enjeu climatique, les aspects réglementaires et les bases techniques d'utilisations liés à l'outil. Mais cette formation devra également leur permettre de monter rapidement en compétence vis-à-vis d'une méthodologie de gestion de projet liée au déploiement de cet outil (préparation de la mission, choix du prestataire, suivi de la mission et reporting) et au suivi de la démarche dans le temps jusqu'à la mise en place des actions de réductions des émissions de GES.

Objectifs

- Connaître la réglementation relative au bilan carbone
- Faire le lien entre Bilan Carbone et politique RSE
- Connaître les étapes de conduite d'un Bilan Carbone
- Associer les services dans la réalisation d'un bilan carbone

Programme

- **Comprendre l'urgence climatique et la pertinence de réaliser un Bilan Carbone®**
 - Comprendre les causes, conséquences, risques et enjeux du réchauffement climatique et du climat
 - Connaître les chiffres clés
- **Maîtriser les bases méthodologiques du Bilan Carbone®**
 - Connaître la Méthodologie du Bilan Carbone (objectifs, principes, limites...)
 - Définir son périmètre d'analyse

1 jour

Publics : Tout agent en charge de la conduite d'un bilan carbone.

Dates : 27 janvier 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 15 novembre 2016

Organisme : NICOMAK - 01 83 62 45 06



MISE EN ŒUVRE DU BILAN ÉNERGÉTIQUE

Cette formation comprendra, les bases scientifiques de compréhension de l'enjeu climatique, les aspects réglementaires et les bases techniques liées à la conduite d'un bilan énergétique. Mais cette formation devra également leur permettre de monter rapidement en compétence vis-à-vis d'une méthodologie de gestion de projet liée au déploiement d'un bilan énergétique dans un établissement hospitalier : préparation des données, sélection d'un prestataire, suivi de la mission, mise en place des actions d'économies d'énergie et reporting.

Objectifs

- Connaître la réglementation relative aux bilans énergétiques
- Dresser l'inventaire des énergies utilisées sur l'établissement
- Etablir une cartographie de la consommation
- Connaître les étapes de conduite d'un Bilan énergétique
- Associer les services dans la démarche



1 jour

Publics : Tout agent en charge de la conduite d'un bilan énergétique.

Dates : 12 mai 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 mars 2017

Organisme : NICOMAK - 01 83 62 45 06

Programme

- **Comprendre l'urgence climatique et la pertinence de réaliser un Bilan énergétique**
 - Comprendre les causes, conséquences, risques et enjeux du réchauffement climatique et du climat
 - Connaître les chiffres clés
- **Comprendre la méthodologie du bilan énergétique**
 - Qu'est ce qu'un audit énergétique ?
 - Que dit la réglementation ?
 - Comment cartographier les consommations énergétiques ?
- **Maîtriser la mise en place d'un bilan énergétique**
 - Comment mettre en place une démarche interne ?
 - Comment rédiger un appel d'offre
 - Comment suivre le prestataire pendant la mission ?
 - Quelles actions d'économie d'énergie choisir ? Comment prioriser ces actions ?

COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE



COMPÉTENCES CLÉS ET SAVOIRS DE BASE

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

Pourtant, la maîtrise de ces compétences clés est indispensable pour répondre aux exigences liées aux évolutions des emplois et des établissements.

Les agents doivent aujourd'hui être en mesure de s'adapter au changement, de comprendre leur environnement professionnel et de communiquer à l'oral et à l'écrit. En parallèle, il est essentiel pour les établissements de veiller au bien-être de leurs agents au travail et de leur permettre, le cas échéant, d'accéder à la qualification. En complément, il est nécessaire de veiller à rendre les personnels plus autonomes sur leur poste de travail par la maîtrise des savoirs à mobiliser dans leur cadre professionnel.

Dans ce contexte, l'ANFH Languedoc-Roussillon s'engage dans un projet régional d'accès aux compétences clés en situation professionnelle et de lutte contre l'illettrisme dans la fonction publique hospitalière qui comporte plusieurs actions complémentaires :

- **S'informer, comprendre, agir** : sensibilisation des acteurs internes et formation à l'intégration de la question des compétences clés et de l'illettrisme dans son projet social ;
- **Repérer et convaincre** : formation des personnes ressources à l'évaluation des compétences clés en situation professionnelle ;
- **Positionner** : bilan individuel de positionnement
- **Former** : parcours modulaire de formation aux savoirs de base en situation professionnelle.



Afin de vous accompagner
une Journée régionale «Compétences clés»
est prévue le mardi 08 novembre 2016
à l'Aquarium de Montpellier

INTÉGRER LA QUESTION DE L'ILLETTRISME DANS SON PROJET SOCIAL

Cette action intègre, en préambule, l'organisation d'une demi-journée de sensibilisation à la thématique organisée au sein de l'établissement auprès d'un public large (direction, DRH, cadres de proximité, membres des IRP...)

Objectifs

- Sensibiliser les acteurs à l'intégration de la notion de compétences clés et de l'illettrisme en situation professionnelle dans leurs modes de management des ressources humaines
- Aider les établissements dans la rédaction d'un volet « compétences clés et lutte contre l'illettrisme » dans leur projet social
- Définir un plan d'action pluriannuel

Programme

Jour 1 : S'engager

Sensibiliser les établissements

- De quelle problématique parle-t-on ?
- Pourquoi faut-il agir ?
- En quoi les formations aux Compétences Clés sont-elles spécifiques ?
- Pourquoi ça marche ? Exemples de dispositifs de formation réussis

Etablir un diagnostic

- Etat des lieux dans la FPH : résultat étude ANFH PACA
- Inventaire des situations problème
- Recensement des besoins

4,5 jours

1/2 journée de sensibilisation en intra
+ 2 jours de formation en présentiel
+2,5 jours de prestation de conseil en intra

Publics : Membres de la direction, DRH, Cadres de proximité, membres des IRP.

Dates : 23-24 février 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 décembre 2016

Organisme : AMS Grand Sud - 05 61 16 14 87

Mobiliser les différents acteurs

- Les différents acteurs et leur rôle : Direction, encadrement, IRP, agents
- Lutte contre l'illettrisme comme axe prioritaire : projet social, plan de formation...
- Information et mobilisation des agents

Engager l'agent

- Projet collectif et de service
- Projet professionnel de l'agent
- Entretien de positionnement et contractualisation des objectifs de formation
- Séquences pédagogiques et contextualisation des apports

Jour 2 : Construire

Formaliser un diagnostic des besoins

- Données de cadrage des établissements pilotes
- Positionnement de la démarche dans l'établissement
- Contraintes organisationnelles
- Préfiguration du projet : mobilisation des acteurs et organisation de la formation

Connaître les différentes options de communication possibles et définir un plan de communication

- Les différents niveaux de communication : direction, encadrement, IRP, agents
- Espaces de communication : formels ou informels
- Les outils au service de la communication
- Définition d'un plan de communication par établissement

Définir le cahier des charges type de la formation

- Plan du cahier des charges type
- Grille des choix stratégiques d'organisation de la formation
- Qui fait quoi pendant la formation ?

Déterminer des indicateurs d'évaluation du dispositif

- Les différents niveaux d'évaluation
- Quelques indicateurs récurrents d'évaluation
- Choix des indicateurs par établissement

Construire un calendrier indicatif

- Déterminer le plan d'actions des deux futures demi-journées d'accompagnement individualisé sur site

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS DES AGENTS

L'ANFH Languedoc-Roussillon s'engage à accompagner les professionnels confrontés à l'illettrisme. Cet accompagnement va permettre à des établissements d'institutionnaliser la démarche afin de repérer les agents en situation d'illettrisme, de définir un parcours individualisé de remise à niveau pour les agents volontaires et de le mettre en œuvre.

Objectifs

- Identifier et mobiliser les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage
- Réaliser un autodiagnostic de la situation de l'établissement, du service ou l'unité au regard des projets
- Identifier les difficultés existantes ou potentielles des agents
- Faire émerger la prise de conscience de l'agent et adapter son discours à son besoin : en parler sans stigmatiser
- Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent

Programme

- Partager le même socle de connaissances sur les compétences clés d'une manière générale :
 - historique et contexte réglementaire
 - les notions clés : savoirs de base et compétences clés... et les enjeux.
 - faire le lien avec : RPS, RSE, GPMC...
- les acteurs et leur rôle en fonction des différentes étapes du processus
- Identification des besoins de l'établissement, du service au regard des projets
- Les outils de la démarche et leur mode d'emploi. La mise en œuvre de ces outils dans l'établissement
- Identification des temps d'échanges individuels permettant l'expression d'un agent. La posture facilitant l'expression...
- Les acteurs du positionnement et du parcours. La mise en œuvre du parcours. La gestion du parcours. L'évaluation du parcours
- Les expériences des différents établissements. Evaluation des outils utilisés (outils de repérage, feuilles de route...)
- Mise en évidence de pistes d'amélioration du processus. Identification des besoins des acteurs du processus

**2 jours
+ 1 jour**

Publics : Toutes personnes ressources intéressées par la question des compétences clés en situation professionnelle (cadres de proximité, personnels RH, référents, membres de IRP)

Dates : 20-21 février et 21 avril 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 10 décembre 2016

Organisme : CNEH - 01 41 17 15 15

ACQUISITION ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Les formations aux savoirs de base en situation professionnelle contribuent à apporter une réponse aux enjeux actuels auxquels les établissements sont confrontés :

- Des exigences croissantes en termes de sécurité des actes et des écrits professionnels dans le cadre des démarches qualité ;
- Veiller au bien-être des professionnels au travail et accompagner ceux qui le souhaitent vers la qualification professionnelle et la sécurisation des parcours.

Publics : ce dispositif s'adresse à toute personne de catégorie C, exerçant dans tout type d'établissement rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base et souhaitant s'engager dans un parcours de remise à niveau. Il comporte 2 niveaux :

- Un bilan de positionnement
- Un parcours de formation modulaire de remise à niveau

Bilan individuel de positionnement

Préalablement au parcours de remise à niveau, les agents bénéficieront d'un bilan individuel permettant d'analyser leurs besoins en compétences clés.

Objectifs

- Repérer le profil et les attentes de l'agent en lien avec son projet professionnel
- Apprécier les acquis en compétences clés des agents
- Définir le parcours de formation aux savoirs de base dont l'agent a besoin

Programme

- Entretien individuel
- Séquences d'évaluations formatives portant sur les champs suivants : communication en français, utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques de communication numérique (informatique)

1 jour

Dates : Groupe 1 : 26 janvier 2017
Groupe 2 : 23 février 2017
Groupe 3 : 7 mars 2017
Groupe 4 : 23 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 novembre 2016

Organisme : AMS Grand Sud - 05 61 16 14 87



FORMATION MODULAIRE SAVOIRS DE BASE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Prescrit à la suite du bilan de positionnement, il s'agit d'un parcours de formation composé de trois modules abordés sous l'angle des activités professionnelles exercées par les participants (fiche de poste)

Les stagiaires ne suivront que les modules correspondant aux besoins appréciés à l'occasion du bilan individuel de positionnement. Ils ne seront donc pas forcément amenés à suivre la totalité des modules.

Calendrier

PARCOURS 1

Module 1 : 20 au 24 février 2017

Module 2 : 27 au 29 mars 2017

Module 3 : 30 au 31 mars 2017

PARCOURS 2

Module 1 : 13 au 17 mars 2017

Module 2 : 24 au 26 avril 2017

Module 3 : 27 au 28 avril 2017

PARCOURS 3

Module 1 : 29 mai au 2 juin 2017

Module 2 : 26 au 28 juin 2017

Module 3 : 29 au 30 juin 2017

PARCOURS 4

Module 1 : 4 au 8 septembre 2017

Module 2 : 25 au 27 septembre 2017

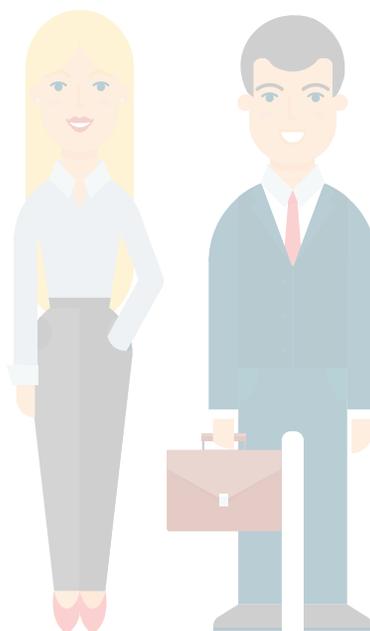
Module 3 : 28 au 29 septembre 2017

Programme

Module 1 : lire, écrire, comprendre, s'exprimer

Module 2 : Réaliser des calculs simples

Module 3 : initiation à l'outil informatique



10 jours

Inscription suite au résultat du bilan de positionnement individuel

Lieu : ANFH Montpellier

Organisme : AFORMAC - 09 72 41 41 91

GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES



CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE GPMC

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

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

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

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

Objectifs

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- S'approprier les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- Accompagner les changements induits par la GPMC
- Etablir une feuille de route pour son propre établissement
- Communiquer auprès des différents acteurs

Programme

JOUR 1 :

- Introduire la démarche projet GPMC autour d'un autodiagnostic
- évaluer le niveau de connaissance initial des participants sur la GPMC et repérer l'état d'avancement des établissements sur le sujet
- Appréhender la GPMC comme un projet stratégique
- Le projet GPMC en théorie : politique et cadre stratégique

JOUR 2 :

- Sélectionner les outils et méthodes de pilotage de la démarche GPMC en mode projet
- Appliquer le mode projet et ses particularités à la démarche
- Découper le projet en 4 phases
- S'approprier la méthode et les outils pour formaliser la démarche de chaque établissement
- Accompagnement de chaque participant dans la formalisation de sa démarche au travers de la rédaction d'une feuille de route

2 jours

Publics :

- Personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC
- Chef de projet/équipe-projet GPMC
- DRH/responsable/membres équipe RH, à minima 2 à 3 personnes d'un même établissement

Dates : 2-3 octobre 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 25 juillet 2016

Organisme : CNEH - 01 41 17 15 15

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

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

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

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

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

Objectifs

- Utiliser la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement.
- Articuler les besoins actuels et futurs en matière de GPMC
- Mettre en place des tableaux de bords adaptés
- Analyser les données de la GPMC pour définir et mettre en œuvre des plans d'actions RH à court et moyen terme
- Mobiliser les différents acteurs
- Développer le volet prospectif de la GPMC pour accompagner le changement

2 jours

Publics :

- Chef de projet/équipe-projet GPMC
- DRH/responsable/membre des équipes RH

Nombre de participants : 8 à 16 personnes en moyenne par session

Pré-requis : Avoir réalisé une ou plusieurs étapes de la démarche GPMC au sein de son établissement

Dates : le groupe sera mis en place en fonction des inscriptions recensées

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 mars 2017

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES - 01 53 19 80 30

Programme

JOUR 1 :

- Articuler les besoins actuels et futurs : utiliser les outils de la GPMC pour réaliser des projections d'évolution des RH au sein de son établissement
- Connaître les produits de la démarche GPMC : ratios, tableaux de bord ...
- Plans d'actions RH qui doivent se concentrer sur enjeux : l'anticipation, la prévention et la prévention de l'usure et de la déqualification

JOUR 2 :

- Décliner les objectifs en politique RH
- La mobilisation des différents acteurs
- Communiquer de manière efficace sur le changement
- Pérenniser la démarche en l'intégrant dans un processus continu d'évaluation
- Elaborer son plan d'action personnalisé



INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

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

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

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

Objectifs

Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'approprier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Elaborer un plan d'action collectif et individuel

2 jours

Publics : Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

Nombre de participants : 8 à 16 pers. en moyenne par session

Pré-requis : Avoir des notions de compétences et d'évaluation des compétences

Dates : 23-24 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

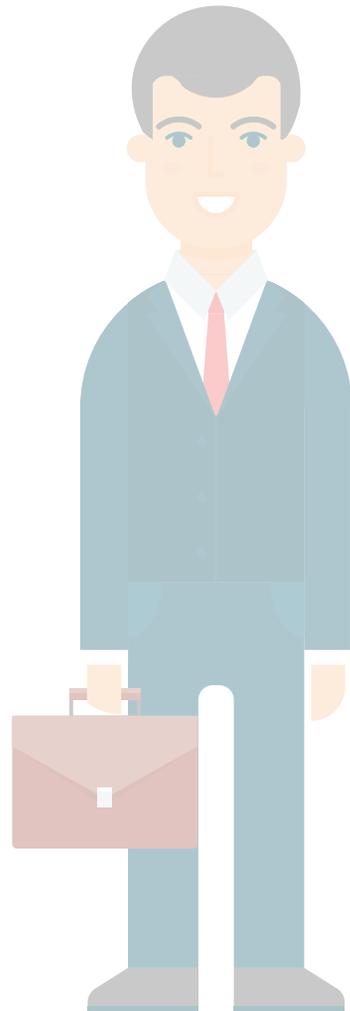
Date limite d'inscription : 20 janvier 2017

Organisme : INFORELEC - 01 48 24 13 23

Programme

Qu'est ce qu'un entretien professionnel ?

- Les étapes et le support d'entretien
 - Le processus d'évaluation, les rôles de l'évaluateur, de l'évalué
 - Les liens avec les processus RH, la GPMC
 - Identifier les enjeux individuels et collectifs
 - Les enjeux pour le manager, pour le collaborateur, pour l'établissement
 - Faire de l'entretien un acte de management et de gestion des compétences
 - Réunir les conditions de réussite
 - Les prérequis à la mise en œuvre de l'entretien
 - Les pratiques à privilégier pour assurer un contexte favorable
 - Savoir construire l'évaluation des résultats et des compétences professionnelles
 - Les valeurs et principes associés / la méthodologie d'évaluation
 - Savoir communiquer sur l'évaluation
 - Adapter sa posture aux phases de l'entretien
 - Organiser la prise de parole réciproque, faciliter l'auto évaluation
 - Savoir faciliter et formuler une critique constructive /
 - Savoir gérer les divergences, les situations difficiles
 - Déterminer les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés
 - Identifier les sources d'objectifs et les types d'objectifs
 - Savoir formuler un objectif, le traduire en résultats, moyen d'action, en étapes de réalisation
 - Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- Savoir construire un contrat d'objectifs pour l'année à venir
 - Formaliser, exploiter et suivre les entretiens professionnels
 - Rédiger le compte-rendu de l'entretien, planifier et assurer le suivi des objectifs



FORMATION DE FORMATEURS INTERNES À LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

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

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

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

Objectifs

Animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement

- Identifier les concepts clés de la pédagogie pour adultes
- Repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement
- Expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme

**3 jours
(2+1)**

Publics :

Binôme recommandé : un agent du service RH et un évaluateur.

Nombre de participants : 8 à 16 personnes en moyenne par session

Pré-requis : Avoir animé des sessions de formation
Avoir suivi les modules de formation « notion de compétences et d'entretien professionnel

Dates : le groupe sera mis en place en fonction des inscriptions recensées

Lieu : ANFH Montpellier

Date limite d'inscription : 30 mars 2017

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES - 01 53 19 80 30

Programme

JOUR 1 :

- Les règles d'apprentissage de l'adulte en formation
- La connaissance du groupe
- Savoir préparer et s'adapter en tant qu'intervenant
- Connaître et choisir les aides et outils pédagogiques
- Le message à transmettre : la qualité et la mise en forme du message, le contenu du message, les éléments clés à transmettre en matière de GPMC et en méthodologie d'entretien professionnel

JOUR 2 :

- Avoir un regard critique sur la conduite des entretiens professionnels pour pouvoir mettre en situation les futurs stagiaires : mises en situation filmées
- Mises en situation sur l'animation de modules de formation sur l'entretien professionnel
- Connaître et mettre en œuvre les outils d'évaluation de la formation

INTERSESSION : préparer une courte séquence de formation (20 min)

JOUR 3 :

- Retour sur intersession et présentation de chaque participant sur PowerPoint
- Elaboration d'un plan d'action personnalisé

ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES



AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013 ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées.

Un des objectifs prioritaires définis par la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 et du projet de loi relatif à la modernisation du système de santé, est d'améliorer l'accès aux soins et les parcours de soins des personnes handicapées via des plateformes territoriales d'appui aux parcours de santé complexes. En réponse, l'ANESM a émis des recommandations destinées aux ESMS et 41 acteurs médico-sociaux et sanitaires - dont la FHF - ont signé la charte Romain Jacob. Ils se sont engagés à « systématiser les actions communes de formation et de sensibilisation au handicap ».

Les personnels des établissements médico-sociaux - lieux de vie des personnes handicapées- et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés. Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées, adultes et enfants, « en situation complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagée des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

Objectifs

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

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



**3 jours
(2+1)**

Publics :

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

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

Dates : 15-16 mai et 12 juin 2017

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 10 mars 2017

Organisme : IFSO - 02 41 72 17 10

Programme

JOUR 1 :

- contextualisation de la problématique : analyse de la HAS, recommandations de l'ANESM, conférence nationale du handicap, rapports de Pascal Jacob et Denis Piveteau
- les concepts de « Santé », « Personne », « Sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique
- la notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière
- la place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soin de la personne handicapée
- selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires
- les différents outils d'évaluation de l'état de santé des personnes en situation de handicap complexe et les recommandations pour une utilisation appropriée

JOUR 2 :

- les facteurs de décroisement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences
- consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soin
- les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe
- les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins
- les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soin des personnes handicapées en situation complexe

- les ressources externes (et/ou interne) pour améliorer la gestion des urgences

TRAVAIL INTERSESSION

Concertation des participants à la formation en fonction de leurs réalités professionnelles, pour travailler concrètement ensemble sur un projet d'amélioration du parcours de soins des personnes handicapées.

JOUR 3 :

- présentation et évaluation du travail en intersession
- analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes
- évaluation (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelles à l'issue des 2 premiers jours de formation
- apports de connaissances au regard des analyses et évaluations : compréhension de la définition de situation de handicap complexe, axes stratégiques d'amélioration du parcours de soins des personnes, décroisement des pratiques entre le sanitaire et le médico-social, éléments conceptuels pour mener une réflexion éthique

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la Haute autorité de Santé (HAS) et des sociétés savantes.

L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et la sécurité des soins et les dépenses de santé.

Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prises en charge (les modalités ambulatoires), de réduire les inadéquations court séjour / SSR et de limiter les hospitalisations évitables.

Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux. En effet, si le corps médical a la responsabilité de prescrire, les personnels paramédicaux -plus proches des patients- éclairent les décisions médicales.

Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux **d'une même structure** doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins, une méthode partagée et des pratiques collaboratives pour la recherche de la pertinence des soins.

Formation réservée à une équipe d'un même établissement comprenant au moins un médecin

Objectifs

Contribuer à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe pluri-professionnelle et pluridisciplinaire

- identifier les enjeux de la démarche nationale de l'amélioration de la pertinence des soins
- partager en équipe les concepts fondamentaux liés à la pertinence des soins dans le cadre d'une amélioration de la qualité et sécurité des soins
- analyser, en équipe, les pratiques existantes en utilisant les méthodes et outils mobilisables pour une prise de décision adaptée aux besoins de soins du patient.
- appliquer des pratiques collaboratives pour améliorer la pertinence de certaines prescriptions, actes médicaux et parcours de soins
- définir des indicateurs d'évaluation de la démarche

3 jours

Publics :

Professionnels de santé d'un même établissement hospitalier : personnels médicaux, personnels paramédicaux exerçant en équipe

Dates : le groupe sera mis en place en fonction des inscriptions recensées

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 mars 2017

Organisme : GRIEPS - 04 72 66 20 30

Programme

ETAPE 1 :

L'initialisation de la formation avec la présentation de la formation et le test de positionnement (à distance – 15 jours avant le début de la formation)

- présentation de la formation
- évaluation du niveau de connaissances des participants et repérage des démarches précédemment engagées et de leurs résultats

ETAPE 2 :

La formation (1^{ère} partie : 2 jours / en présentiel)

- comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux
- appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre de pratiques collaboratives
- s'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe
- savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

ETAPE 3 :

L'intersession avec expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins

- mise en œuvre de la démarche d'amélioration de la pertinence

ETAPE 4 :

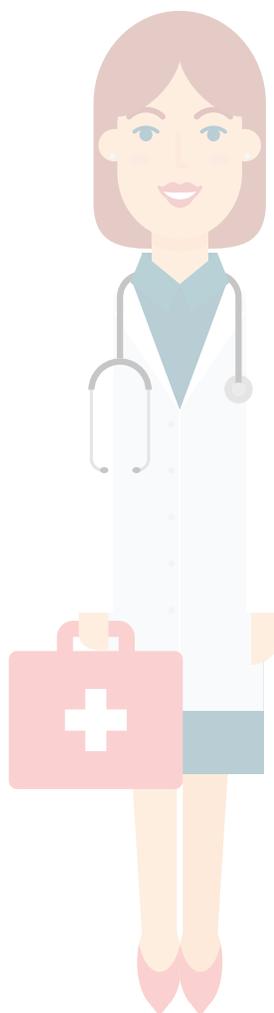
La formation (2^{ème} partie : 1 jour / en présentiel)

- renforcer ses compétences de l'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience
- savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe

ETAPE 5 :

Le suivi (sur 3 mois)

- supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins)
- bilan de la mise en œuvre du plan d'actions DPC et de la mesure de l'impact de la formation



OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT

Le programme PHARE accompagne les établissements pour la mise en place de plans d'action « achat ». Il constitue une des huit actions prioritaires du plan triennal d'économies et invite les établissements à inclure dans leurs politiques achats, la logistique et le circuit d'approvisionnement.

Pour aller plus loin et impliquer les services d'approvisionnement, les unités de soins et les services consommateurs, les établissements ont un besoin de clarifier et d'optimiser leurs organisations, sources de dysfonctionnements.

L'optimisation des circuits permet de fluidifier et de sécuriser les flux physiques, d'améliorer les relations entre approvisionneurs et « clients internes », mais aussi de diminuer le gaspillage et de générer des économies.

Peu d'établissements disposent aujourd'hui des compétences internes pour mener ces actions alors que les impacts organisationnels, économiques, de qualité et de sécurité des soins sont conséquents.

Une formation dispensée aux membres des services constituant la chaîne de l'établissement, pourra permettre à ces personnels de participer à une démarche d'amélioration « logistique / approvisionnement » dans un souci de gestion efficiente des soins.

Objectifs

Acquérir les fondamentaux d'une démarche d'optimisation « logistique / approvisionnement »

- identifier les enjeux stratégiques de la chaîne logistique/ approvisionnement dans le parcours de soins
- repérer les principaux processus, enjeux et acteurs associés de la chaîne logistique/ approvisionnement
- identifier les impacts de la maîtrise logistique/ approvisionnement dans un établissement public de santé (impacts organisationnels, RH, financiers, qualité de soins...)
- identifier les étapes, leviers et outils de la démarche d'optimisation logistique/ approvisionnement de l'établissement
- se positionner comme acteur du projet d'optimisation de la logistique de son établissement
- identifier les indicateurs de suivi du projet d'optimisation logistique/ approvisionnement au sein de son établissement

3 jours

Publics :

L'ensemble des personnels impliqués dans une démarche d'optimisation logistique (cadres de santé, responsables métiers, gestionnaires, chefs de projets, encadrants des Pôles...) dans les services et unités suivants : unités de soins, unités médico-techniques, logistique générale (magasins, restauration, blanchisserie, acheminement) pharmacie/ stérilisation, laboratoires, tous services internes...

Dates : 17-18-19 janvier 2017

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 15 novembre 2016

Organisme : CKS EDUCATION - 01 70 61 80 82

Programme

JOUR 1 :

Maîtriser les fondamentaux de la logistique et de la gestion des stocks et identifier les axes de progrès de son établissement

- introduction
- intégrer le cadre général de la logistique au sein d'établissement de santé identifier les meilleures pratiques en matière de logistique au sein du secteur santé et identifier « ses » axes de progrès
- assimiler les fonctions et les coûts des stocks dans un établissement de santé
- maîtriser les trois techniques standards d'approvisionnements et de gestion de stocks
- synthèse des acquis de la journée

JOUR 2 :

Améliorer l'organisation des magasins et fiabiliser la gestion des stocks physiques

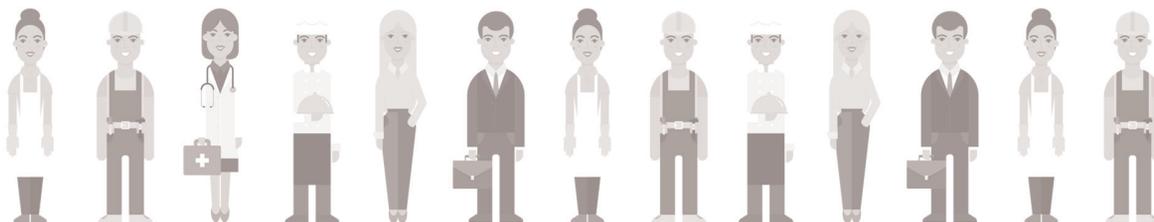
- introduction et retour sur la journée précédente
- maîtriser les fondamentaux de l'organisation physique du magasin
- gérer la charge de travail au niveau du magasin et des services internes de logistique
- fiabiliser la gestion des stocks physiques au niveau du magasin et de services
- fiabiliser l'utilisation du SIH pour améliorer le processus d'approvisionnement
- synthèse des acquis de la journée

INTERSESSION

JOUR 3 :

Elaborer une stratégie logistique et formaliser le plan d'optimisation logistique au sein de son établissement

- introduction et retour sur la journée précédente
- maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- maîtriser les paramètres d'une stratégie logistique pour un établissement de santé
- formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- formalisation du plan d'action logistique pour chaque établissement avec l'aide du formateur
- présentation d'un ou deux plans d'actions logistiques



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

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE – septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes. Elles sont particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins.

L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. L'un des objectifs prévoit de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la santé et de favoriser la coordination de l'offre de soins pour les publics en situation de vulnérabilité sociale.

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

Objectifs

Améliorer la prise en charge et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale

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

**3 jours
(2+1)**

Publics :

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

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

Dates : 24-25 janvier et 22 février 2017

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 20 novembre 2016

Organisme : GRIEPS - 04 72 66 20 32



Programme

JOUR 1 :

Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement

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

JOUR 2 :

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

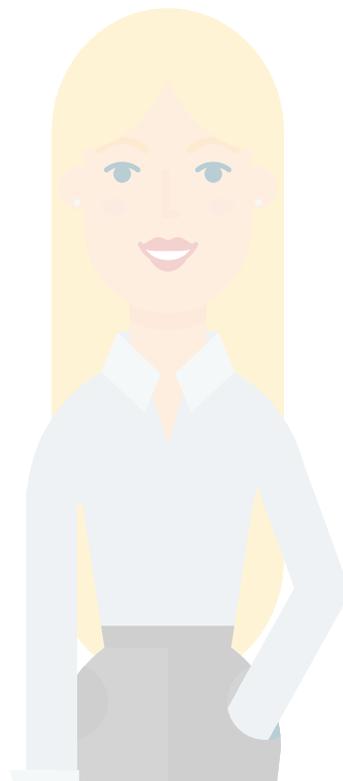
Observations pluri-professionnelles croisées et accompagnement adapté

- identifier les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale
- repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée (deux exemples : l'approche motivationnelle, le récit narratif)

JOUR 3 À DISTANCE DE 4 À 6 SEMAINES :

Travail de partenariat et Analyse de Pratiques Professionnelles

- identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge
- analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin. Développer ses potentialités et comprendre ses limites personnelles (APP)
- identifier les éléments d'acquisition des participants
- évaluer la progressivité des participants dans le cadre du DPC



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

Socrate a écrit : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler. » La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un enjeu de société. « L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle peut se caractériser par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique ».

Dans la mesure où la relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour notamment trouver un positionnement adéquat.

L'ANFH propose un programme DPC pour permettre aux professionnels agissant dans un cadre éducatif et/ou thérapeutique de réfléchir aux modalités de prise en charge et à leur positionnement face à ce jeune public. Il s'agit aussi de donner du sens à leur pratique.

Objectifs

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

- expliciter les caractéristiques de l'adolescence
- définir la notion de « distance » professionnelle
- collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent
- identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent
- utiliser des outils et techniques partagés d'aide à la relation

**3 jours
(2+1)**

Publics :

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

Dates : le groupe sera mis en place en fonction des inscriptions recensées

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 mars 2017

Organisme : GRIEPS - 04 72 66 20 32

Programme

JOUR 1 & 2 :

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

- **sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation** (lancement de la formation ; appropriation d'une base conceptuelle commune)
- **consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise** (les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques)
- **interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques** (les situations emblématiques vécues avec les adolescents ; les fondamentaux dans la relation : la relation thérapeutique, l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie)
- **s'approprier des outils et techniques d'aide à la relation** (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe....)

INTERSESSION : mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du jour 1 / réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur

JOUR 3 :

Du renforcement des compétences au plan d'actions

- consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective
- élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques

AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE GESTION DES LITS EFFICIENTE

La recherche d'une offre de soins efficiente, conjuguant maîtrise des dépenses de santé, gains de productivité et évolutions réglementaires, ainsi que le mouvement en 2013 des urgentistes, a soutenu le développement de projets autour de la gestion des lits.

Le « rapport Carli », remis à la ministre de la santé en septembre 2014, liste une série de recommandations pour faciliter l'hospitalisation des patients accueillis par les services d'urgences. Les établissements se sont saisis de ces propositions en créant, par exemple, de nouveaux métiers « gestionnaire de lits », en participant au programme d'accompagnement de l'ANAP de la gestion des lits dans les établissements.

Les « gestionnaires de lits » le soulignent régulièrement, l'implication de la gouvernance et des professionnels de santé de l'établissement est essentielle dans la gestion quotidienne des lits pour une prise en charge efficiente des patients et l'optimisation des capacités d'accueil des établissements. Il s'agit notamment de contribuer à réduire les délais d'attente aux urgences et d'orienter le patient dans le bon service.

Objectifs

Impliquer les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient

- repérer les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quelque soit le mode d'entrée (urgences, arrivées programmées...)
- se positionner au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance
- identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- développer des outils de pilotage et de suivi
- déterminer des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action

**3 jours
(2+1)**

Publics :

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : Cadres de santé, Infirmiers, Secrétaires médicales, Médecins, Assistants sociaux

Il est souhaitable d'avoir plusieurs professionnels d'un même secteur d'activité (services, pôles...) qui participent à une même session de formation.

Dates : le groupe sera mis en place en fonction des inscriptions recensées

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 30 mars 2017

Organisme : FORMAVENIR PERFORMANCES - 01 53 19 80 30

Programme

JOUR 1 :

- faire un diagnostic de la gestion des lits dans son établissement
- comprendre le contexte et les enjeux de la démarche ainsi que ses bénéfices (pour le patient, pour le professionnel et pour l'établissement)
- réaliser le processus parcours du patient de son établissement (avec des arrivées programmées ou en urgence)

JOUR 2 :

- assimiler les recommandations de bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- cerner les objectifs de la démarche
- construire un processus « cible » du patient et son pilotage
- formaliser un plan d'actions
- retours d'expériences des formateurs

INTERSESSION

mise en place du plan d'action

JOUR 3 :

- faire un retour sur les travaux d'intersession : pertinence des actions, résultats obtenus, points forts, difficultés...
- connaître le métier de gestionnaire des lits
- évaluation de la formation

ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

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

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

Objectifs

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

Programme

MODULE 1 :

Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne - 35h

MODULE 2 :

Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie - 21h

MODULE 3 :

Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues - 28h

MODULE 4 :

Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé - 28h

MODULE 5 :

Réaliser des soins quotidiens en utilisant des techniques appropriées - 28h

20 jours
140 heures

Publics :

AS, Aides médico-psychologiques, Auxiliaires de vie sociale

Dates et lieux :

Groupe 1 : ANFH Montpellier

5-6-26-27 janvier 20-21-22 février 8-9-10-27-28-29 mars

18-19-20 avril 11-12 mai 1-2 juin 2017

Groupe 2 : Pyrénées Orientales

2-3 février 2-3-20-21-22-23 mars 24-25-26-27 avril 30-31

mai 1-2-20-21-22-23 juin 2017

Date limite d'inscription :

Groupe 1 : 6 novembre 2016

Groupe 2 : 2 décembre 2016

Organisme : PERFORMANCE - 04 99 61 43 43

MAÎTRES ET MAÎTRESSE DE MAISON

Cette formation qualifiante permet d'obtenir le titre de Maitresse de Maison, reconnu par la branche professionnelle des secteurs sanitaires et sociaux.

Au sein des établissements sociaux et médico-sociaux, les maîtres et maîtresses de maison prennent en charge les conditions matérielles de la vie quotidienne des usagers : repas, linge, gestion du budget et économat.

Ils participent à l'accompagnement des personnes accueillies, en lien avec les équipes éducatives.

Cette formation certifiante a pour objectif de permettre au participant d'améliorer ses compétences professionnelles, pour le bien-être des résidents et ainsi posséder une meilleure gestion de sa fonction (gestion et organisation de la vie quotidienne d'une petite collectivité, comportements, communication professionnelle). Elle vise à inscrire son travail dans un projet éducatif et un projet de vie tout en rendant possible l'approche du travail en équipe dans le cadre d'un projet institutionnel.

Objectifs

- Connaître son rôle et sa fonction
- Connaître les différents publics accueillis et leurs spécificités en termes de prise en charge
- Superviser et contrôler les activités d'entretien du cadre de vie
- Avoir un positionnement adapté aux situations et aux divers contextes rencontrés

29 jours
203 heures

Publics : Tout personnel de l'accueil d'enfants et d'adultes en difficulté en institution

Pour les agents en poste de Maître (sse) de maison, ils effectueront leur stage professionnel auprès de leur employeur, stage servant à l'élaboration du dossier professionnel évalué en fin de formation en vue d'obtention du titre professionnel

Pour les agents n'étant pas en poste de Maître (sse) de maison, un stage professionnel de 3 semaines sera demandé afin de leur permettre de mettre en pratique les acquis de la formation et d'élaborer leur dossier professionnel.

Dates :

2-3 mars 5-6-7 avril 22-23-24 mai 6-7-8-9 et 26-27-28 juin
6-7-8 et 28-29 septembre 16-17-18-19 octobre
7-8-9-10 novembre 5 décembre 2017

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Date limite d'inscription : 5 janvier 2017

Organisme : CARREL 04 78 72 16 66

Programme

- S'intégrer au sein d'une équipe dans le cadre d'un projet institutionnel
- Adapter ses comportements aux publics accueillis, à l'équipe et à l'environnement institutionnel
- Maîtriser les aspects techniques et pratiques liés aux différentes composantes de la fonction
- Contribuer à la qualité du cadre de vie des personnes accueillies
- Organiser et planifier son travail en l'inscrivant dans les différents projets institutionnels
- Communiquer de manière appropriée avec le public accueilli, l'équipe, la hiérarchie et les personnes extérieures à la structure
- Mieux cerner son rôle et sa fonction de Maître(sse) de Maison



Form.
Qualif.

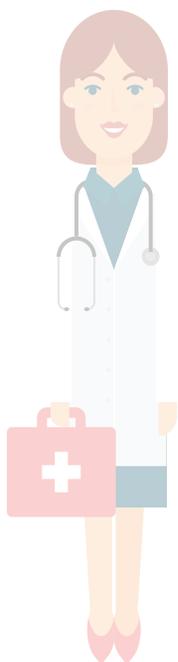
PREPA CONCOURS ADAPTATION EMPLOI

Dans le cadre de la politique de promotion sociale du personnel hospitalier, l'ANFH met en place un accompagnement des agents leur permettant de se présenter à l'examen d'admission à l'IFSI et au concours d'aide-soignante

Prépa IDE

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

- **Positionnement** : Il s'agit d'une évaluation permettant de situer le niveau des candidats par rapport au niveau des études envisagées. Le positionnement peut aboutir à 3 types de recommandations permettant d'orienter les agents vers le parcours de préparation au concours IFSI le mieux adapté à leurs profils
 - Admissibilité directe au module de préparation au concours
 - Admissibilité avec remise à niveau préalable
 - Invitation à retravailler le projet de formation
- **Parcours de formation** : permettant à chaque agent retenu d'acquérir les compétences nécessaires au vu des exigences du concours IFSI et du programme de formation.



Prépa AS

Cet accompagnement est organisé en deux phases:

- Dans un premier temps, un positionnement permettra d'évaluer les aptitudes des agents à préparer le concours AS ou l'examen d'entrée à l'école d'AS.
- Le positionnement peut aboutir à 2 types de recommandations permettant d'orienter les agents vers le parcours de préparation au concours AS le mieux adapté à leurs profils
 - Admissibilité directe au module de préparation au concours
 - Admissibilité avec remise à niveau préalable

POINT IMPORTANT : le positionnement

Le positionnement constitue pour l'établissement hospitalier et pour l'agent un outil d'aide à la prise de décision quant à l'accès à la préparation au concours concerné. Une première restitution est faite à l'agent personnellement. Une deuxième est transmise à l'établissement

Il s'agit uniquement d'éclairer les acteurs pour évaluer les aptitudes des candidats à réussir le concours ainsi que leur capacité à s'inscrire dans un cursus universitaire pour le cursus IDE.

Les recommandations n'ont donc aucun caractère obligatoire, d'exclusion ou d'admission à cet accompagnement. Les suites à donner restent de la responsabilité des établissements.

LA PRÉPARATION À L'EXAMEN PROFESSIONNEL IDE

Objectifs

Evaluer les aptitudes des candidats à présenter le concours et à poursuivre les études universitaires IDE.

Finalité du projet : Accompagner les candidats dans leur projet professionnel, en leur apportant des outils méthodologiques de préparation aux concours.

En lien

- Référentiel de formation
- Examen d'admission



Attention

Pour la préparation concours IDE pour d'autres catégories de personnels hospitaliers (technique, administratifs...) possibilité d'aide financière aux établissements.

Se mettre en rapport avec la délégation régionale

Modalités pratiques

Positionnement :

- Carcassonne
- Narbonne
- Bagnols/Cèze
- Alès
- Nîmes
- Béziers
- Montpellier
- Sète
- Mende
- Perpignan

Remise à niveau : (70 heures)

Préparation au concours : (130 heures)

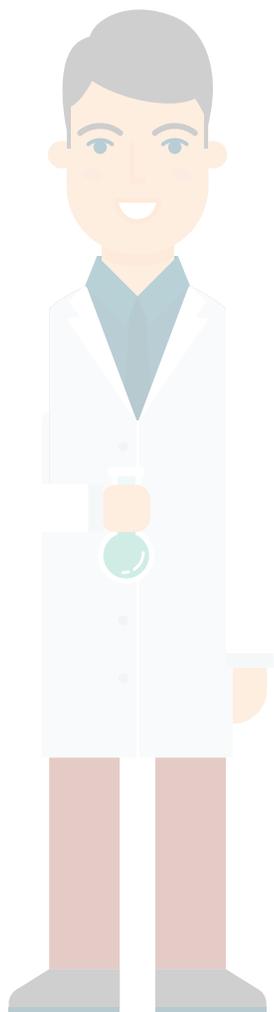
En cours de consultation
Dates communiquées ultérieurement

LA PRÉPARATION AU CONCOURS AS

Objectifs

Evaluer les aptitudes des candidats à présenter le concours

Finalité du projet : Accompagner les candidats dans leur projet professionnel, en leur apportant des outils méthodologiques de préparation aux concours



Modalités pratiques

Positionnement :

- Carcassonne
- Narbonne
- Bagnols/Cèze
- Alès
- Nîmes
- Béziers
- Montpellier
- Sète
- Mende
- Perpignan

Remise à niveau : (70 heures)

Préparation au concours : (130 heures)

**En cours de consultation
Dates communiquées ultérieurement**

PREPA ADCH

Contexte

EPREUVE D'ADMISSIBILITE

Deux épreuves écrites :

- Un cas pratique avec mise en situation s'appuyant sur un dossier documentaire traitant une problématique relevant de la branche choisie
- Une série de 8 à 10 questions sur l'organisation constitutionnelle et administrative de la France, sur les principes de l'action administrative et sur l'organisation du système de santé

EPREUVE D'ADMISSION

- Une épreuve orale de 30 minutes dont 10 minutes de préparation
- Un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle sera remis au jury

Objectifs

- Se préparer à préparer le concours
- Préparer l'épreuve d'admission
- Préparer l'épreuve d'admissibilité

11 jours

Dates :

13 décembre 2016
9-10 janvier 2017
24-25 janvier 2017
2-3 février 2017
2-3 mars 2017
13-14 mars 2017

Lieu : ANFH Montpellier

Méthode pédagogique

- Apports théoriques
- Quizz de connaissance
- Examens blancs
- Mise en situation d'épreuves orales et écrites



Date limite d'inscription : 13 octobre 2016
EFORS - 04 67 13 43 15

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS

La Formation d'adaptation à l'emploi du corps des Adjointes des Cadres Hospitaliers, est une formation statutaire prévue par l'Arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des adjointes des cadres hospitaliers. C'est une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent souhaitant être titularisé dans ce corps.

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.

Objectifs

Cf. Arrêté du 24 octobre 2014

27 jours

Public : A.D.C.H nouvellement nommés ou ayant plusieurs années d'expérience dans l'exercice professionnel.

Dates : 12 au 16 décembre 2016
16 au 20 janvier 2017
20 au 24 février 2017
20 au 24 mars 2017
15 au 16 mai 2017
+ 5 jours de stage

Lieu : IFCS Montpellier

Date limite d'inscription : 30 septembre 2016

Organisme : CHRU Montpellier IFCS - 04 67 33 88 74

Programme

Module 1 :

Connaissance du cadre d'exercice des adjointes des cadres hospitaliers

- Repérer et comprendre les changements dans l'environnement socio-économique au sein des organisations et des secteurs d'activité de l'A.D.C.H
- Développer la connaissance des différents métiers et acteurs avec lesquels l'A.D.C.H. travaille

Module 2 :

Techniques de management et de communication

- Augmenter son potentiel en management
- Développer ses capacités de communication écrite et orale
- Développer ses capacités d'analyse du travail pour comprendre, agir et apprendre des situations de travail

Module 3 :

Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions

- Enseignement complémentaire destiné à l'ensemble des stagiaires
- Stage sur le « terrain »



LES ACTIONS COORDONNÉES



ACTIONS COORDONNÉES

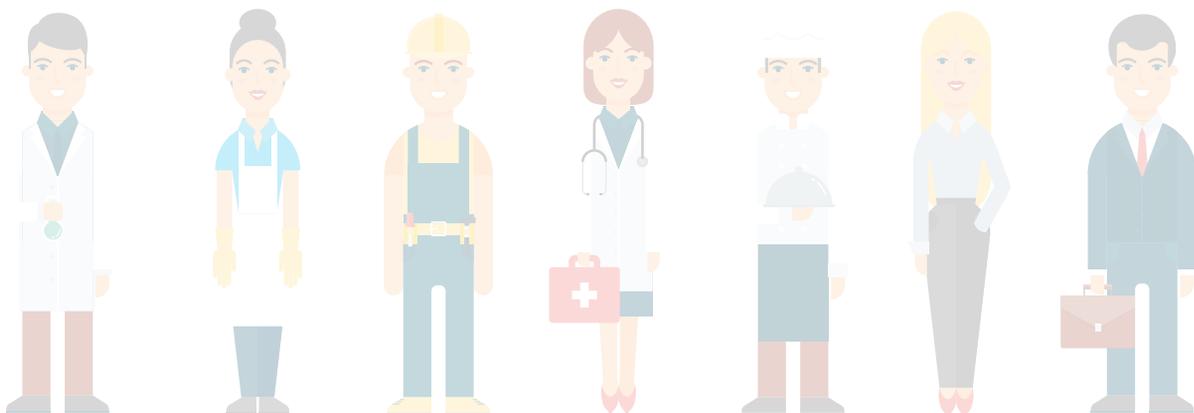
L'organisation de ces formations permet de mettre en commun des besoins de formations identiques à plusieurs établissements adhérents, de promouvoir un dispositif de formation dans un cadre élargi et de proposer aux établissements des actions de formation « clé en main ».

La délégation réalise pour les établissements de la région l'ensemble du processus d'ingénierie de formation : cahier des charges, mise en concurrence, négociation, contractualisation, planification, mise en place des formations, suivi des formations...



L'ensemble des coûts (pédagogie, déplacement et hébergement) sont pris en charge sur les plans de formation des établissements concernés. Les coûts pédagogiques sont imputés au prorata du nombre d'agents participants.

Chaque groupe sera composé d'au moins 7 personnes minimum et de 15 personnes maximum.



ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE DANS LA PRATIQUE SOIGNANTE

Aujourd'hui, les soignants sont confrontés à un contexte fortement évolutif et contraignant. Face aux dilemmes éthiques et aux situations paradoxales, la pratique du questionnement éthique doit aider les soignants et l'encadrement à la prise de décision et à l'action bientraitance.

Pour ce faire, les professionnels ont besoin de se construire des repères juridiques, déontologiques et philosophiques ainsi que d'acquérir une méthodologie d'analyse collective respectueuse de chacun et fédérative.

Objectifs

- Connaître les grands courants de pensée et les principes éthiques appliqués au soin
- Être capable d'identifier et d'analyser les dilemmes éthiques
- Développer ses capacités de réflexion et de discussion sur les dilemmes éthiques en vue de faciliter la prise de décision.

Programme

Étape 1 (Apports cognitifs interactifs) - Jour 1 matin

- Fondamentaux sur l'éthique et la déontologie
- Méthodologie de la démarche éthique
- Posture et comportement bienveillant du professionnel

Étape 2 (Analyse de pratiques professionnelles à partir d'études de cas) - Jour 1 après-midi et Jour 2

- L'information : condition de l'autonomie de la personne et d'une relation soignant-soigné plus équilibrée
- Consentir : être acteur de ses soins mais aussi pouvoir refuser
- Place des tiers auprès du patient-résident et de l'équipe
- Protection de la vie et de la dignité : de la procréation à la fin de vie et au décès de la personne

Étape 3 (Mise en œuvre et suivi) – Intersession et Jour 3

- Retour d'expérience et approfondissement des points abordés précédemment.

2 jours

Publics : Tous professionnels soignants

Dates : 27-28 février 2017

Lieu : CH MENDE

Date limite d'inscription : 20 décembre 2016

Organisme : ANTIDOTE - 09 50 76 40 02

ACCOMPAGNER LE SOIN PAR LE TOUCHER

Aujourd'hui, les soignants sont confrontés à un contexte fortement évolutif et contraignant. Face aux dilemmes éthiques et aux situations paradoxales, la pratique du questionnement éthique doit aider les soignants et l'encadrement à la prise de décision et à l'action bien traitante.

Pour ce faire, les professionnels ont besoin de se construire des repères juridiques, déontologiques et philosophiques ainsi que d'acquérir une méthodologie d'analyse collective respectueuse de chacun et fédérative.

Objectifs

- Comprendre l'importance de la peau d'un point de vue historique, neurologique, affectif
- Prendre conscience de l'importance du toucher dans la relation et de ses impacts physiques et psychiques, tant pour le soigné que pour le soignant
- Appréhender le toucher dans le soin comme moyen de communication non verbal puissant dans la relation d'aide
- Découvrir des techniques efficaces de toucher au quotidien dans les pratiques soignantes
- Expérimenter et approfondir les gestes et techniques de toucher pour les utiliser dans les relations de soins quotidiens favorisant le confort

Programme

- Prise de conscience de l'importance du toucher dans la relation thérapeutique
- Aller à la rencontre du corps de l'autre
- Développer la qualité de son toucher dans les pratiques professionnelles
- La relation de soins au patient en réponse à ses besoins
- Les gestes et techniques de toucher adaptés aux différents âges de la personne soignée
- Les gestes techniques de toucher adaptés aux différentes situations ou pathologies rencontrées

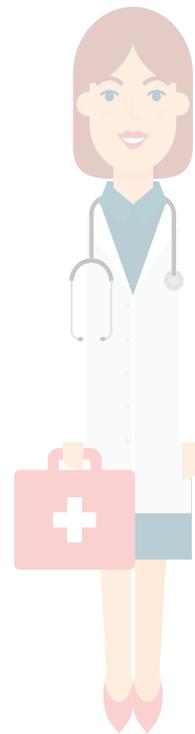
**3 jours
(2+1)**

Publics : IDE, Aide-Soignant, aide médico-psychologique, auxiliaire de puériculture

Dates et lieu : Les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées

Date limite d'inscription : 30 avril 2017

Organisme : INFOR SANTE - 02 38 84 67 67



TRAVAILLER LA NUIT

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier exigeant alors la continuité des soins. Le personnel de nuit contribue alors à la prise en charge technique, relationnelle ou éducative du patient ou du résident.

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 complexes.

Objectifs

- **Identifier** les spécificités du travail de nuit.
- **Identifier** les responsabilités des personnels de nuit.
- **Identifier** les axes d'amélioration de la prise en charge de nuit.
- **Veiller** à la continuité des soins à travers les transmissions avec les équipes de jour.
- **Identifier** les moyens d'améliorer son confort de travail, sa sécurité et les mettre en œuvre.
- **Favoriser** l'analyse et les échanges entre les participants à la formation autour de bonnes pratiques professionnelles

Programme

- **La physiologie** du sommeil, les troubles liés à une activité de nuit et les rythmes biologiques.
- **Les risques** liés à l'alimentation et les conduites recommandées
- **Le cadre professionnel spécifique** de l'exercice de nuit et les problématiques propres.
- **La communication et la collaboration** avec les équipes de jour.
- **Les prises en charge spécifiques** de nuit.

3 jours

Publics :

Personnels soignants exerçant leur activité professionnelle de nuit

Dates : 3-4-5 mai 2017

Lieu : P.O.

Date limite d'inscription : 3 mars 2017

Organisme : INFOR SANTÉ - 02 38 84 67 67



LA MANUTENTION DES CHARGES LOURDES

Tous secteurs confondus, les manutentions manuelles figurent chaque année parmi les principales causes d'accident du travail et de maladie professionnelle (les trois quarts des troubles musculo- squelettiques).

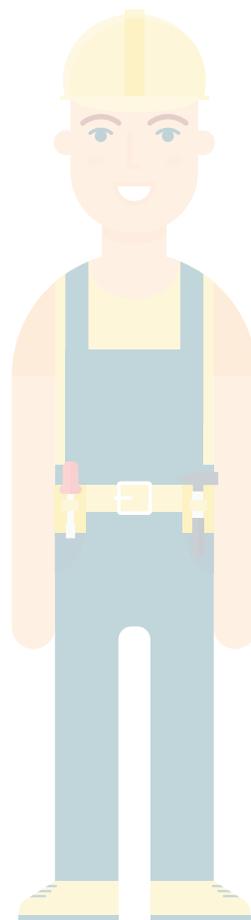
Les accidents et les problèmes de santé peuvent être évités en éliminant, ou du moins en réduisant, les risques de manutention manuelle de charges.

Objectifs

- **Adopter des techniques** de manutention correctes : au levage, en poussée et en traction
- **Sécuriser** sa pratique professionnelle, pour son bien-être physique
- **Être informé(e)** des risques et des effets négatifs pour la santé liés à des pratiques inadaptées
- **Analyser** sa situation de travail et ses pratiques professionnelles
- **Savoir réagir** en cas d'accident

Programme

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



2 jours

Publics : Tous personnels des services techniques et logistiques, magasiniers

Dates : 1-2 juin 2017

Lieu : CH MENDE

Date limite d'inscription : 1^{er} avril 2017

Organisme : ADRAR - 05 62 93 67 97

SOINS ET HYGIÈNE DES PIEDS

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 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 bientraitance 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

**3 jours
(2+1)**

Publics : IDE, AS

Dates : 11-12-13 octobre 2017

Lieu : CH CARCASSONNE

Date limite d'inscription : 30 juin 2017

Organisme : IRFA EVOLUTION - 02 33 29 80 42

Programme

- Rappels d'anatomie physiologie
- Vieillesse physiologique, diminution de l'autonomie
- Les pathologies de la peau
- Les anomalies architecturales
- Les techniques de soins de la peau
- Les techniques de soins des ongles
- Apprentissage des différentes techniques
- Prévention des complications liées à des pathologies particulières

VEILLE JURIDIQUE ET APPROFONDISSEMENT DE LA GESTION DU PERSONNEL EN ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Le décryptage et l'application du statut de la Fonction Publique Hospitalière sont complexes. Or, à la différence des centres hospitaliers, l'organisation d'un véritable service des Ressources Humaines fait souvent défaut au sein des établissements sociaux et médico-sociaux, le gestionnaire des carrières se retrouvant seul, démuni face à des situations juridiques complexes.

Pour autant, la gestion du personnel relevant de la Fonction Publique Hospitalière se doit d'être efficace et efficiente. En effet, le volet Ressources Humaines représente près de 70 % du budget d'un établissement.

Dès lors, une actualisation et un approfondissement des connaissances règlementaires du statut de la Fonction Publique Hospitalière est indispensable. Il est donc proposé d'accompagner ces gestionnaires dans leur maîtrise des différents axes de gestion du personnel de la Fonction Publique Hospitalière.

Objectifs

- Actualiser ses connaissances sur le statut de la Fonction Publique Hospitalière
- Approfondir certaines thématiques techniques liées au statut de la Fonction Publique Hospitalière



1 jour

Publics : Personnels administratifs des Ets sociaux et médico-sociaux de moins de 150 agents

Dates : 9 mars 2017

Lieu : CH BEZIERS

Date limite d'inscription : 8 janvier 2017

Organisme : CNEH - 01 41 17 15 15

Programme

L'avancement du fonctionnaire hospitalier : les impacts du PPCR sur la gestion des carrières (2 heures)

- L'avancement d'échelon : la suppression de l'avancement d'échelon aux durées maximale et minimale
- Les modifications concernant l'organisation des carrières de certains corps de la catégorie A
- Les modifications concernant l'organisation des carrières de certains corps de la catégorie B
- Les modifications concernant l'organisation des carrières de certains corps de la catégorie C

La déontologie et le cumul d'activité : les modifications apportées à la loi du 13 juillet 1983 (1 heure et 30 minutes)

- Les nouveautés quant à la procédure disciplinaire
- Les nouveautés quant à la protection fonctionnelle
- Le renforcement de la déontologie des agents publics et la prévention des conflits d'intérêts
- Les nouveautés quant au cumul d'activité

Les agents contractuels : les modifications apportées au décret du 6 février 1991 (2 heures)

- Les modifications sur le contenu du contrat
- Anticiper la création des commissions consultatives paritaires
- L'entretien professionnel
- Les modifications sur la gestion de l'inaptitude pour raison de santé
- Les motifs de licenciement
- Les dernières jurisprudences

Et ... (1 heure et 30 minutes)

- Le télétravail dans la Fonction Publique Hospitalière
- Le don de jours de repos
- La mutualisation des heures syndicales
- La protection sociale et les dernières décisions de justice

SSIAP

1,2,3

Modules de formation

SSIAP 1 Initiation

10 jours

Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes

- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Faire preuve de capacité de compréhension et de retranscription de la langue française (test d'écriture)
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

SSIAP 2 Initiation

10 jours

Chef d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes

- Etre titulaire du SSIAP 1 ou du diplôme ERP 1 ou IGH 1 délivré avant le 31 décembre 2005
- Avoir exercé l'emploi d'agent de service de sécurité incendie pendant au moins une année civile dans un ERP, un IGH ou un bâtiment relevant de la réglementation incendie du Code du Travail (Cette disposition doit être attestée soit par l'employeur, soit par la présentation du contrat de travail.)
- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

SSIAP 3 Initiation

32 jours

Chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes

- Disposer d'un diplôme de niveau 4 minimum, qui peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience, ou être titulaire du diplôme SSIAP 2, ERP 2 ou IGH 2 délivré avant le 31 décembre 2005 et justifier de 3 ans d'expérience de la fonction
- Etre titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS) ou de sauveteur secouriste du travail (SST) valide de moins d'un an
- Certificat médical « spécifique » de moins de 3 mois

Lieu : ANFH MONTPELLIER

Dates : les groupes seront mis en place en fonction des inscriptions recensées - **Nous faire parvenir vos inscriptions avant le 30 janvier 2017**

Organisme : MB FORMATION Tél. : 05 61 00 65 22

RENCONTRES ET JOURNÉES ANFH

I - Les rencontres

Réunions du recensement du PRA

Contexte

Une réunion départementale est mise en place à l'intention des Directeurs d'établissements et/ou des Responsable(s) de formation dans les 5 départements afin d'arrêter ensemble 5 thèmes par département ou catégories d'établissements

Dates :

- 02 février 2017 : Pyrénées Orientales
- 21 février 2017 : Aude
- 23 février 2017 : Hérault
- 02 mars 2017 : Gard
- 07 mars 2017 : Lozère

Journées nouveaux arrivants

Contexte

Pour accompagner la montée en compétence des personnes nouvellement affectées au service formation, L'ANFH propose une formation action d'une journée. Son but est de faciliter la prise de fonction et d'optimiser l'utilisation de l'ensemble des supports techniques et juridiques qui alimentent nos échanges.

Date :

- 16 mars 2017

Inscription auprès de votre correspondant

Date limite d'inscription : 30 décembre 2016

Séminaire des Responsables et Chargés de formation

Contexte

L'ANFH propose aux responsables et chargés de formation un séminaire annuel de 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

Un échange et partage d'informations sur vos problématiques formation dans les établissements et sur l'actualité régionale et nationale de votre délégation

Date : 18-19 mai 2017



Ateliers techniques

Contexte

Ces ateliers doivent permettre une meilleure connaissance des procédures ANFH et une optimisation des temps de traitement des dossiers.

N°1 :

- Etudes promotionnelles : 11 mai 2017
- Plan de formation : 11 mai 2017

N°2 :

- L'achat de formation : 19 juin 2017
- Plateforme D'achat : 20 juin 2017

N°3 :

- Dispositifs individuels : 12 octobre 2017
- Etudes promotionnelles : 12 octobre 2017

N°4 :

- Développement professionnel continu : date à définir

Réseau des RFC + AM

Contexte

L'ANFH propose aux responsables et chargés de formation trois rencontres annuelles. Elles ont lieu à l'occasion des réunions du recensement du PRA et lors du séminaire.

Ces rencontres sont notamment l'occasion d'échanger sur les pratiques, de mutualiser les compétences et de contribuer à la création d'outils.



II - Les journées

Chaque année l'ANFH LR organise des journées d'échanges, thématiques à destination des agents des établissements de la fonction publique hospitalière.

Elles permettent d'aborder des sujets d'actualités (évolution réglementaire), d'échanger sur des pratiques professionnelles ou encore d'ouvrir une réflexion sur des évolutions futures du secteur.

Les thèmes et les programmes ne sont pas arrêtés à ce jour mais vous parviendront ultérieurement.

Les frais de déplacement et d'animation de ces journées sont pris en charge par l'ANFH LR.

Pour l'année 2017 les trois dates retenues :

- Mars - Autour de l'E-santé
- 01 juin 2017 - La sexualité en institution
- Octobre - Journée cadres

RENCONTRES ET JOURNEES ANFH

Comment s'inscrire ?

Complétez un bulletin d'inscription par formation (ex : page 82) par courrier ou par mail ou à retourner à la délégation.

Impérativement avant la date limite de réponse pour chaque action.

Comment être informé de l'inscription de ses agents ?

Après la date limite d'inscription la délégation régionale constitue les groupes et adresse à l'établissement sous couvert de la direction de l'établissement la notification d'inscription ou de refus.

Rappel des règles générales

Pour les actions départementales : les établissements du département sont prioritaires en cas de places disponibles les inscriptions sont ouvertes aux établissements des autres départements.

Inscriptions

Limités à 2 ou 3 agents par établissement et par thème
Agents motivés s'engageant à suivre l'intégralité de la formation

Annulation et absentéisme

Une analyse stricte des annulations et de l'absentéisme sera réalisée tout au long de l'année. Les résultats nous permettront de donner la priorité des inscriptions aux établissements qui auront respecté leurs engagements.

Quelles sont les conditions de prise en charge ?

1. les actions régionales, départementales

L'enseignement, les frais de repas, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge par l'ANFH

2. Les actions nationales

L'enseignement et les frais de repas de midi sont pris en charge par l'ANFH.

3. les PREPA concours

L'enseignement, les repas de midi et les frais de déplacement (base SNCF) sont pris en charge par l'ANFH

4. Les actions coordonnées

L'enseignement, les frais de repas, d'hébergement et de déplacement sont pris en charge sur le plan de formation de l'établissement

A votre écoute

Florence BOCQUEL

Conseillère en Formation

04.67.04.35.13

f.bocquel@anf.fr



NOUVEAUTÉ 2017 : MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME TERRITORIALE

La réforme territoriale réunissant les régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. A l'ANFH, cette réforme entraîne des conséquences essentiellement au niveau de la gouvernance politique des délégations régionales concernées.

Nos instances régionales paritaires sont invitées à travailler sur les règles de gestion et pratiques de chacune des délégations, ceci dans une perspective d'harmonisation.

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



Vous souhaitez inscrire un agent à une action de formation régionale proposée par l'ANFH Midi-Pyrénées ?

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

BULLETIN D'INSCRIPTION 2017

Intitulé de la formation :

Date de la formation :

Lieu :

Nom de l'établissement :

Dossier suivi par :

Téléphone : / **Mail :**

CANDIDATURES PAR ORDRE DE PRIORITÉ

Nom - Prénom :	Grade :	Email :

Complétez un bulletin par thème. À retourner par mail : f.bocquel@anfh.fr ou i.piol@anfh.fr
impérativement avant la date limite d'inscription

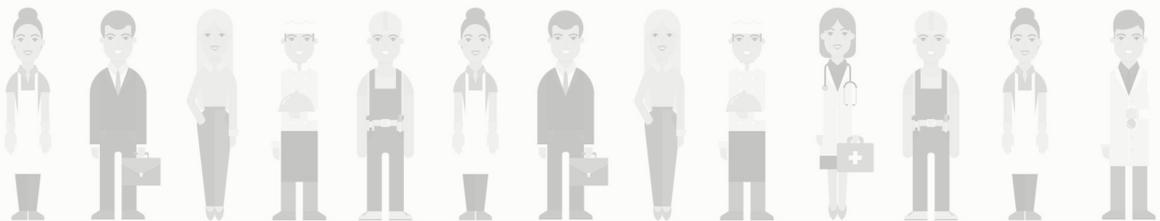
Date :

Signature :

Cachet de l'établissement :

VOS CONTACTS

...



VOS CONTACTS

Délégué Régional

Nasser
Ihamouchène
04 67 04 35 10
n.ihamouchene@anfh.fr

Assistante

Rose-Marie
Ollier
04 67 04 35 10
rm.ollier@anfh.fr

Assistante

Isabelle Piol
04 67 04 35 10
i.piol@anfh.fr

Conseillère en dispositif individuel

Marie-Colombe
Zannettacci
04 67 04 35 14
mc.zannettacci@anfh.fr

Conseillère en formation

Florence Bocquel
04 67 04 35 13
f.bocquel@anfh.fr

Conseillère en formation Projets Parcours qualifiants et cartographie

Jeannie CACACE
04 67 04 31 03
j.cacace@anfh.fr

Les conseillers en gestion de fonds

Pascale
Hauc

04 67 04 35 15
p.hauc@anfh.fr

Delphine
Aknin

04 67 04 30 21
d.aknin@anfh.fr

Nathalie
Grosjean

04 67 04 35 17
n.grosjean@anfh.fr

Sabrina
Guin Giaconi

04 67 04 35 11
s.guin@anfh.fr

Stéphane
Manipou

04 67 04 30 20
s.manipou@anfh.fr

Isabelle
Miranda

04 67 04 35 16
i.miranda@anfh.fr

PLAN D'ACCÈS



ANFH LR

Immeuble le Fahrenheit
Odysseum ZAC Hippocrate
120, Avenue Nina Simone
34000 MONTPELLIER

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 100 m des bureaux

En bus : Ligne 9 et La Ronde arrêt : Place de France

En tramway : Ligne 1 Direction Odysseum station Place de France

Parking : Se garer sur les parkings payants et garder les justificatifs pour le remboursement

VOS NOTES



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

VOTRE ESPACE WEB



L'ANFH Languedoc-Roussillon met à votre disposition un espace collaboratif pour le réseau des Responsables Formation Continu.

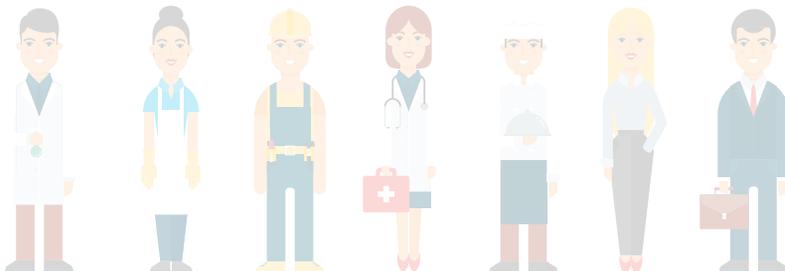
Comment rentrer dans l'espace collaboratif

- Connectez-vous sur le site ANFH.fr
- Cliquer sur s'identifier
- Créer un compte utilisateur
- Mettre le pointeur sur votre nom à droite
- Faire dérouler le menu
- Cliquer sur espace de travail
- Cliquer sur « réseau des RFC »
- Si vous ne pouvez pas accéder à cet espace demander à l'ANFH une invitation

L'espace collaboratif permet le partage de ressources : documents, outils, bonnes pratiques, diaporamas, contenu de formation, FAQ...

Il est structuré en quatre parties :

- Actualités
- Documents
- Info clé
- Forum
- Archives





LANGUEDOC-ROUSSILLON

PROGRAMME RÉGIONAL D'ACTIVITÉS



Immeuble le Fahrenheit
Odysseum ZAC Hippocrate
120, Avenue Nina Simone
34000 MONTPELLIER
Tél. 04 67 04 35 10
Fax 04 67 04 35 18
languedocroussillon@anhf.fr

Association loi 1901
Organisme Paritaire
Collecteur Agréé
de Fonds de Formation
Secteur Public
Pour les Établissements
Titre IV de la Fonction
Publique Hospitalière

