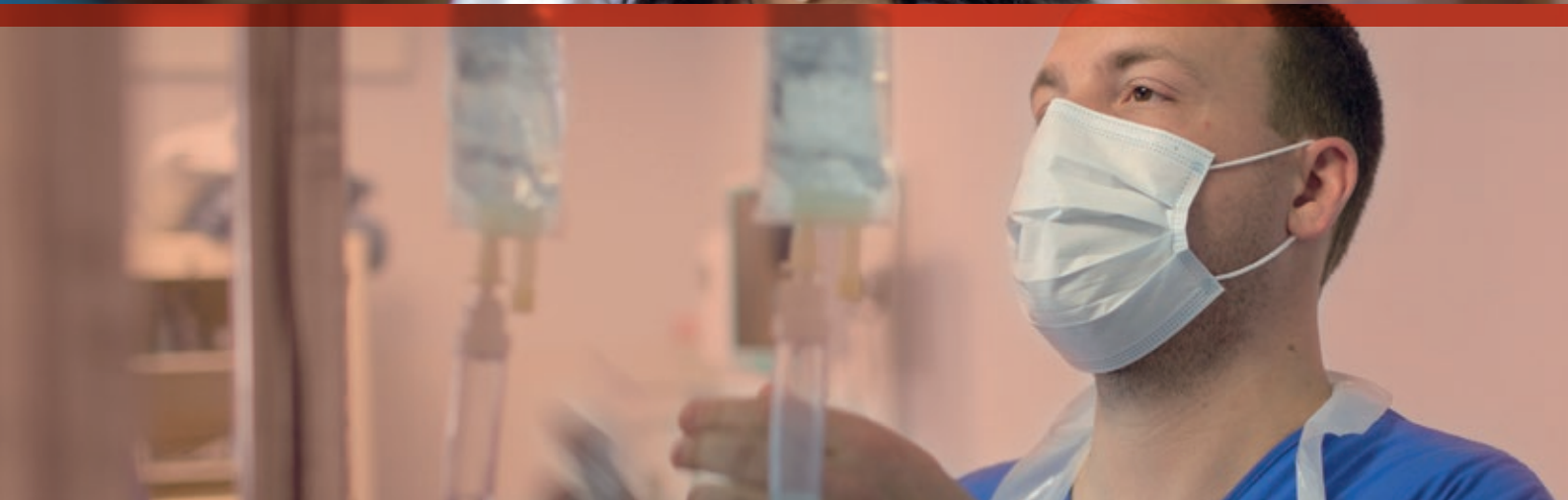




PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

POLITIQUE RÉGIONALE DE FORMATION 2018



Les photographies qui illustrent ce document sont issues de divers reportages réalisés pour l'ANFH.

LE MOT DU DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Ce plan d'actions régionales 2018 intègre l'ensemble de l'offre de l'ANFH. Ce plan essaie de répondre à vos attentes tant sur la prise en charge des patients que sur les évolutions stratégiques ou réglementaires.

La loi Santé ou encore la réforme de la formation, autant de sujets qui nécessitent un accompagnement des mutations. Une professionnalisation accrue et une progression individuelle des agents restent des éléments essentiels de l'action de l'ANFH.

Les formations liées à des projets régionaux conservent une place importante dans l'offre régionale, que ce soit les « chemins de la qualification » ou la RSE.

Le projet inter-régional Handicap 300 est aussi reconduit pour continuer à soutenir ces politiques.

2018 sera aussi et surtout une année où l'ANFH vous proposera des formations sous de nouvelles formes, e-learning et Serious Game. Ces formations, intégrées dans le projet Prodig, concerneront des thématiques multiples telles que la gérontopsychiatrie, le développement des compétences individuelles et collectives mais aussi la fiabilisation des comptes ou

la QVT. Ces formations feront l'objet d'une communication particulière et d'un accompagnement spécifique.

Ce plan, préparé par le Conseil pédagogique régional et les conseillères formation, recense les formations régionales auxquelles vous pouvez prétendre. Vous trouverez les différents bulletins d'inscription que vous pouvez reproduire à volonté et retourner de préférence par mail à la Délégation régionale qui ne manquera pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes.

J'espère que ce nouveau plan d'actions vous permettra d'utiliser au mieux les ressources que met à votre disposition l'ANFH. Véronique Duret et Jenna Saychanh, conseillères formation, sont à votre écoute pour tout renseignement complémentaire.

MARC DUMON
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

SOMMAIRE

Éditorial

p.03

01

PRISE EN CHARGE DES PATIENTS

P. 9

- Accompagnement et prise en charge des adultes avec troubles du spectre autistique (TSA).....10
- Le rôle du coordonnateur au sein des établissements sociaux11
- L'humour dans la relation de soin et l'accueil des patients12
- Loi sur la fin de vie : directives anticipées13
- Prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les maladies neuro-dégénératives
(en établissement de santé et en EHPAD)14
- Soins de support en cancérologie.....15

02

ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE

P. 17

- EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux18
- Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical
et du projet de soins partagés.....19
- Formation des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection
et de réaction pour l'amélioration de la sécurité globale.....20

03

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

P. 23

- Comment intégrer les nouveaux modes d'apprentissage
dans la politique de formation et déterminer les méthodes pédagogiques appropriées ?24
- La simulation comme méthode d'apprentissage.....25
- Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux26
- Sensibilisation aux nouveaux modes d'apprentissage et outils pédagogiques en formation28

04

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

P. 29

- Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail30
- Fonction cadre : animer la dynamique qualité et contribuer à la gestion des risques31
- L'impact du protocole Parcours professionnels,
des carrières et des rémunérations (Protocole PPCR) et nouvelles règles statutaires dans la FPH32
- Reclassement professionnel et reconversion33
- L'impact de la réforme de la retraite dans la FPH sur la gestion des dossiers34
- Référent handicap pour les établissements sociaux et médico-sociaux.....35
- Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH36

05 FORMATIONS DIPLOMANTES ET CERTIFIANTES **P. 39**

- Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gériatrie.....40
- Certification d'agent d'accompagnement des personnes âgées et personnes dépendantes.....41
- Diplôme Universitaire de Technicien de l'information médicale.....42
- Formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif.....43
- Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.....44
- Formation d'adaptation à l'emploi des techniciens hospitaliers et techniciens hospitaliers supérieurs.....45

06 PROJET LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION **P. 47**

- Sensibilisation au repérage des agents en difficultés, enjeux et intérêts de la qualification.....48
- Certificat Clé A.....49
- Brevet informatique et Internet B2I.....50
- Les essentiels des métiers administratifs au service achat - logistique.....51
- Les essentiels des métiers administratifs au service finances - comptabilité.....52
- Les essentiels du métier d'administration du bureau des admissions.....53
- Les essentiels du métier d'agent d'administration au service des ressources humaines.....54
- Préparation au cap métiers de la blanchisserie industrielle.....55
- Titre professionnel (TP) Agent de propreté et d'hygiène.....56
- Titre professionnel (TP) Agent de restauration.....57
- Titre professionnel (TP) Agent d'entretien du bâtiment.....58
- Titre professionnel (TP) Agent d'hôtellerie.....59
- Titre professionnel (TP) Agent magasinier.....60
- Titre Professionnel (TP) Maîtresse de maison et surveillant de nuit.....61
- Titre professionnel (TP) Technicien en logistique d'entrepasage.....62

07 PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS **P. 63**

- Achats responsables et développement durable.....64
- Gestion des effluents liquides hospitaliers.....65
- Gestion et optimisation des déchets hospitaliers (hors DASRI et déchets liquides).....66
- Le bilan carbone comme outil de performance.....67
- Le bilan énergétique comme outil de performance.....68
- Sensibilisation à la responsabilité sociale des établissements (RSE):
 - la RSE comme méthode de performance globale des organisations.....69
- Sensibilisation à l'égalité professionnelle.....70

SOMMAIRE

08 **PROJET PRODIG** **P. 71**

- Auditeur interne qualité en institut de formation.....72
- Compétences individuelles et collectives.....73
- Hospitalisation sous contrainte74
- La prise en charge en gérontopsychiatrie.....75
- Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.....76

09 **ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DU DPC** **P. 77**

- Élaborer un plan d'actions pour la mise en place
du nouveau dispositif DPC dans les établissements de santé78
- Être référent DPC79
- Implication de la communauté hospitalière dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de DPC Médical.....80

Modalités d'inscription aux actions de formation p. 82

Fiches d'inscription p. 83 à 87

147 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH p. 88

L'ANFH soutient les acteurs formation RH de la FPH p. 92

Journées et projets régionaux p. 94

Hébergements à proximité de la délégation p. 96

Vos contacts en délégation p. 97

Où nous trouver p. 98

A caregiver with dark hair, wearing an orange short-sleeved shirt and a black apron with white trim, is smiling warmly while serving coffee. She is holding a silver thermal carafe. In the foreground, a white bowl of coffee sits on a table next to a plate with two slices of bread and a small packet. An elderly patient with grey hair is seen from the back, looking towards the caregiver. The background shows a bright, busy dining area with other people.

01

—
PRISE EN CHARGE
DES PATIENTS

AFN – AX1JS02

PUBLIC

Personnels paramédicaux et médicaux des établissements sanitaires autorisés en psychiatrie et des personnels des établissements et services médico-sociaux susceptibles d'accueillir des adultes avec TSA.

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN CHARGE DES ADULTES AVEC TROUBLES DU SPECTRE AUTISTIQUE (TSA)

CONTEXTE

L'accompagnement et la prise en charge des personnes avec TSA est une priorité de la politique nationale de santé, en témoignent le 3^e Plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e Plan annoncé à l'été 2016.

L'accompagnement et la prise en charge des adultes avec TSA sera un axe fort de la politique nationale à partir de 2017.

Cette formation permettra :

- la mise en œuvre de la recommandation « interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA », ANESM/HAS qui sera publiée fin 2017, mais dont une première version non publiée sera disponible à la fin du 1^{er} semestre 2017 ;
- le suivi de la mise en œuvre du 3^e Plan autisme (2013-2017) : l'axe 2 (accompagner tout au long de la vie) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs) ;
- la mise en œuvre du 4^e Plan autisme (objectif de publication en septembre 2017) qui prévoira des actions spécifiques concernant l'accompagnement, les pratiques de soins et l'inclusion sociale des adultes autistes.

OBJECTIFS

L'objectif de la formation est de diffuser auprès des professionnels la recommandation « **Interventions et parcours de vie chez l'adulte avec TSA** » et de contribuer à leur appropriation par les équipes.

Les enjeux pour les professionnels :

- **améliorer et harmoniser** les modes d'accompagnement et les pratiques de soins en tenant compte des spécificités des personnes adultes autistes ;
- **assurer** la cohérence des modes d'accompagnement et des pratiques de soins entre l'adolescent et l'âge adulte.

Les enjeux pour les personnes avec TSA :

- **améliorer** leur autonomie et leur qualité de vie, les aider à conserver leurs acquis et à poursuivre leur développement ;
- **améliorer** leur participation sociale dans tous les domaines (logement, vie sociale, vie professionnelle, formation professionnelle et enseignement supérieur, loisirs, etc.).

PROGRAMME

Appropriation par les professionnels de la mise en œuvre des RPPB HAS/ ANESM auprès de chaque patient autiste/personne autiste accueillie/prise en charge par la structure :

- place de la personne, de sa famille et de son représentant légal ;
- élaboration du projet personnalisé ;

- articulation du projet personnalisé et des évaluations ;
- proposition d'interventions en fonction des besoins et attentes repérés dans chacun des domaines identifiés ;
- organisation optimale des interventions et du parcours de l'adulte.

AFR – AX1VD03

PUBLIC

Professionnels des établissements sociaux, futurs coordonnateurs ou occupant déjà cette fonction.

ORGANISÉ PAR

IREIS

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Les 1^{er}, 21 et 22 juin 2018
Marseille
Délégation régionale

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

LE RÔLE DU COORDONNATEUR AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX

CONTEXTE

Au sein des établissements des secteurs du handicap et de la protection de l'enfance, la fonction de coordination et d'animation d'équipe tend à se développer, devenant un chaînon essentiel dans la mise en œuvre des projets des établissements.

Le coordinateur garantit la mise en œuvre des activités en fonction des orientations et objectifs prévus pour l'établissement et ses résidents.

Étant impliqué dans la dynamique d'animation d'une équipe qui peut être pluridisciplinaire, son rôle est central, positionné entre le chef de service et les professionnels travaillant auprès des résidents. Son rôle n'est ainsi pas hiérarchique.

Le coordinateur dispose d'un positionnement « dedans-dehors » : il est dans le quotidien de l'équipe, et en parallèle sa ressource, le garant de son bon fonctionnement.

OBJECTIFS

- Collaborer à l'élaboration, à la construction et au suivi des projets individuels.
- Adapter son organisation de travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
- Collaborer à l'animation d'une réunion d'équipe.
- Interroger ses propres pratiques professionnelles.
- Être un interlocuteur privilégié entre l'équipe et sa hiérarchie et entre les membres d'une même équipe.
- Acquérir des outils visant à améliorer l'organisation du travail et la bonne gestion des ressources.

PROGRAMME

JOUR 1

Clarifier son rôle, sa mission et les contours de son intervention

- Cartographie des rôles et missions dans son organisation.
- Représentation de sa fonction.
- Point sur les notions.
- Les enjeux institutionnels.

Piloter son action de coordination dans une équipe pluriprofessionnelle

- Rôles et places de chacun.
- Niveaux officiels et officieux d'une équipe.
- Les écueils de la coordination.

JOUR 2

Animer une réunion de travail

- Préparer la réunion.
- Le déroulement : prise de décision collective ; prévention et gestion des conflits, jeux de relations inter-personnelles etc.
- Le compte rendu.

JOUR 3

Savoir suivre et évaluer l'action engagée

- L'évaluation.
- La mise en place des actions correctrices.
- Les liens avec les acteurs du projet.

Construire des outils de suivi

- Les outils de suivi de projet.
- Les écrits liés au projet.

AFR – AX1VD02

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR

Nonaka

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 13 au 15 Juin 2018

Marseille

Délégation Régionale

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Méthodes

pédagogiques :

Les méthodes pédagogiques étant basées sur de nombreux exercices et mises en situations, il est fortement conseillé de venir en tenue décontractée, pas de talons hauts pour les femmes dans la mesure du possible.

Contact :

Sandrine CHEVALIER

s.chevalier@anfh.fr

04 91 17 71 24

L'HUMOUR DANS LA RELATION DE SOIN ET L'ACCUEIL DES PATIENTS

CONTEXTE

De prime abord, la notion « d'humour » semble être en décalé avec la notion « de soins » très sérieuse et grave qu'elle représente. Or, nos philosophes s'étaient déjà intéressés à la fonction de l'humour dans la relation de soin et ont mis en évidence l'aspect thérapeutique et les bienfaits que peut procurer l'humour à la fois dans les relations soignants-soignés, mais aussi entre les professionnels eux mêmes. Formidable outil, il permet d'ôter, ou tout au moins de diminuer les tensions liées aux difficultés de la relation soignant-soigné et d'amener une certaine distanciation dans le contexte difficile de la maladie. Ainsi, la délégation régionale vous a proposé cette action de formation l'année dernière et, face à la demande, vous la propose à nouveau cette année.

OBJECTIFS

Introduire l'humour et des espaces de créativité dans la relation de soin

- Découvrir et connaître les différentes facettes de l'humour.
- Prendre l'humour au sérieux, comme un outil de communication et de soin.
- Utiliser l'humour avec l'équipe.
- Utiliser l'humour avec les usagers.
- Maîtriser l'humour, savoir l'adapter aux situations du moment.

PROGRAMME

JOUR 1

Première grande loi de l'humour dans la relation : « C'est sérieux mais ce n'est pas grave ! »

- Accueillir son clown, découvrir et malaxer sa pâte à (en) rire.
- Le clown, un maître de l'accueil.
- Travail sur cas – Théâtre forum.

JOUR 2

Deuxième grande loi de l'humour dans la relation : « On ne fait pas rire, le rire advient de la rencontre »

- Explorer « l'empathie » dans ses dimensions corporelles, sensorielles et émotionnelles.
- Explorer et jouer avec la relation « empathique ».
- Travail sur cas – Théâtre forum.

JOUR 3

Troisième grande loi de l'humour dans la relation : « Tu es un enfant de la balle... N'oublie pas de rebondir »

- Explorer le cycle de la rencontre : contact – appui – partage – retour à soi.
- Explorer et jouer avec la relation empathique.
- Travail sur cas – Théâtre forum.

AFR – AX1JS01

PUBLIC

Cadres de santé, infirmiers, personnels en charge de la relation avec les usagers, personnels des services juridique et/ou qualité.

ORGANISÉ PAR

EFORS

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Groupe 1

Les 12 et 13 mars 2018
Délégation Régionale,
2 rue Henri Barbusse
13001 Marseille

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

LOI SUR LA FIN DE VIE:
DIRECTIVES ANTICIPÉES

CONTEXTE

L'information du patient et son consentement aux soins se sont traduits en France par l'émergence juridique de la notion de personne de confiance désignée par le malade ainsi que par la définition des directives anticipées.

La Loi Léonetti ainsi que la Loi du 2 février 2016 sur les nouveaux droits en faveur des malades et des patients en fin de vie renforcent de manière claire le droit de ces personnes et le respect de leurs souhaits. De plus, la désignation de la personne de confiance déjà évoquées dans la Loi du 4 mars 2002 doit pouvoir concerner beaucoup plus de personnes. Mais elle est encore mal connue, par défaut d'explication, l'usager confondant encore régulièrement cette notion avec celle de personne à prévenir.

Cette action de formation propose donc un éclairage juridique et pratique de ces notions afin de rendre les professionnels plus à l'aise dans l'accompagnement et l'information des directives anticipées auprès des usagers.

OBJECTIFS

- Appliquer la législation et prendre en compte les droits des patients en matière de directives anticipées et de désignation de la personne de confiance.
- Informer le patient de ses droits.
- Adapter leur accompagnement aux situations particulières.
- Inscrire leur pratique dans le cadre d'une approche éthique.

PROGRAMME

→ Définir les notions de directives anticipées et de personne de confiance:

les conditions de prise en compte des directives anticipées, les règles relatives aux conditions de validité et de conservations des directives anticipées, les risques encourus par les professionnels.

→ Connaître la portée de la personne de confiance et le champs d'application:

les responsabilités de la personne de confiance, le droit de refuser une désignation, les limites de l'information dans le respect du droit, les risques encourus par le professionnel si défaut d'information de ce droit...

→ Approfondir ses connaissances sur la législation et les droits des patients:

le contexte juridique et historique des directives anticipées.

→ Analyser ses pratiques professionnelles

→ Transmettre les informations au patient: savoir présenter au patient la possibilité de désigner une personne de confiance, savoir expliquer à la personne de confiance désignée ses responsabilités et améliorer la traçabilité.

→ Améliorer la communication et la prise en compte des directives anticipées

→ Connaître les conditions et obligations d'application dans les situations particulières:

cas du mineur, du majeur sous tutelle, démence, urgence...

→ Inscrire ses pratiques dans le cadre d'une approche éthique de la personne malade et du patient en fin de vie

AFN – AX1VD01

ORGANISÉ PAR

À déterminer

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURO-DÉGÉNÉRATIVES (EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET EN EHPAD)

CONTEXTE

L'amélioration de la qualité de vie et la réponse aux attentes et besoins des personnes touchées par une maladie neuro-dégénérative constituent une priorité nationale matérialisée par le plan maladies neuro-dégénératives. Le nombre de personnes atteintes est en constante progression, en particulier pour les pathologies affectant les fonctions cognitives: maladie d'Alzheimer et les maladies apparentées, la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques. La douleur est un symptôme commun aux maladies neuro-dégénératives, qui, s'il n'est pas systématique, est fréquent et lourdement invalidant.

La complexité de la prise en charge des douleurs neuropathiques, qui peuvent coexister avec des douleurs inflammatoires mais ne peuvent être soulagées par des antalgiques, a été soulignée, comme la méconnaissance de la prise en charge pluridisciplinaire des douleurs neuropathiques.

La mise en place de programmes de formation, permettant aux professionnels de mieux identifier la douleur neuropathique, ses spécificités et les modes de prise en charge les plus adaptés à la soulager, est donc nécessaire afin d'améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de ces maladies.

OBJECTIFS

- **Mieux faire connaître** les spécificités des douleurs et souffrances dans les MND.
- **Présenter** les différentes approches et traitements disponibles (médicamenteux et non médicamenteux) ainsi que les innovations à attendre dans ce domaine.

PROGRAMME

- Identification de la douleur neuropathique dans le cadre général de la douleur.
- Particularités des douleurs neuropathiques dans les MND.
- Traitements médicamenteux et non médicamenteux.
- Innovations à attendre dans le domaine.

AFN – AX1JS03

ORGANISÉ PAR

À déterminer

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurementRENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24SOINS DE SUPPORT
EN CANCÉROLOGIE

CONTEXTE

Conformément aux recommandations de l'INCA, il est essentiel d'être en capacité d'accompagner dignement les patients pris en charge en cancérologie. L'acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement est, en ce sens, indispensables.

OBJECTIFS

- **Connaître** les différentes méthodes non médicamenteuses pour optimiser la prise en soins des patients atteints de pathologies cancéreuses.
- **Aborder** les différentes méthodes existantes (sophrologie, toucher, aromathérapie, hypnoanalgésie...).
- **Initiation** à l'hypnoanalgésie.
- **Répondre** aux besoins spécifiques des personnes soignées.

A man and a woman are looking at a document together. The man is on the left, wearing a dark striped shirt. The woman is on the right, wearing a white shirt with red suspenders and red-rimmed glasses. She is holding a pen and pointing at the document. The background is a bright, slightly blurred indoor setting.

02

—
ORGANISATION
ET STRATÉGIE
HOSPITALIÈRE

AFR – AX2JS01

PUBLIC

Directeurs(trices) et personnels administratifs concernés.

ORGANISÉ PAR

EMS - Europe Management Santé

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

5 et 6 juin
et 18 juin 2018
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

EPRD DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

CONTEXTE

Un changement de paradigme attend les établissements des secteurs sociaux et médico-sociaux au 1^{er} janvier 2017. L'article 58 de la Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement définit les contours d'un pilotage par les ressources et non plus par dépenses avec la mise en place d'un nouveau documentaire budgétaire : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD). Ce changement intervient dans un contexte de forte évolution des finances des EHPAD avec la réforme des forfaits soins et dépendance, de la tarification de l'hébergement et la mise en place du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). Mieux former, c'est impliquer les directeurs et le personnel concerné dans la construction de leurs propres référentiels face à cette réforme.

OBJECTIFS

- Comprendre les composantes de la réforme de la tarification des établissements sociaux et médico-sociaux.
- Savoir passer d'une logique de dépenses à une logique de recettes.
- Définition et illustration des principaux outils d'analyse financière.
- Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico-sociaux.
- Savoir articuler entre l'EPRD, le CPOM et le PGFP.
- Élaborer un EPRD.
- Revue en groupe des EPRD.
- Savoir optimiser la négociation avec les autorités.

PROGRAMME

JOUR 1

- Les nouvelles compétences à acquérir par les participants.
- Définition et dimension financière d'EPRD.
- L'architecture et le contenu de l'EPRD.
- Comprendre la logique de l'EPRD et en mesurer les incidences sur la gestion financière et budgétaire d'un établissement.
- Maîtriser les indicateurs de bonne gestion en lien avec la CAF.
- Établir les soldes intermédiaires de gestion à la suite du compte de résultat.

JOUR 2

- Maîtriser les principes généraux du CPOM .
- Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) et le PGFP.
- Cas pratique : élaborer un EPRD.

INTERSESSION

Construction de son propre EPRD et collecte des besoins pour la troisième journée.

JOUR 3

- Les éléments-clés dans la relation avec la tutelle.
- Savoir argumenter pour présenter son projet d'investissement.
- Les points de vigilance.
- Attendus d'un établissement présentant des difficultés financières.
- Intégrer les nouveaux tarifs et leurs calculs.
- Décrets CE et arrêtés en attente de parution.
- Le principe d'un EPRD dit « global ».
- La disparition des sections tarifaires dans l'EPRD.

AFN – AX2VD02

PUBLIC

Responsables médicaux et de secteurs d'activité encadrement et personnels soignants travaillant dans le cadre d'une approche d'équipe.

ORGANISÉ PAR

À déterminer

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉS

CONTEXTE

Les GHT ont été créés depuis l'été 2016 et les projets médicaux et projets de soins partagés ont été élaborés à l'été 2017.

Conformément à l'article R6132-3 du Code de la santé publique, le projet médical partagé doit être construit selon une approche patient, autour de filières de prise en charge. Pour chaque filière, le projet médical partagé précise la répartition des activités entre les différents établissements selon le niveau de gradation de prise en charge.

La mise en œuvre du projet médical et du projet de soins partagés suppose une transformation des organisations et pratiques professionnelles afin de s'inscrire dans cette approche par filière.

OBJECTIFS

→ **Comprendre et assimiler** ce qu'est une filière de soins dans le cadre des GHT.

→ **Formaliser** les chemins cliniques.

→ **Développer** une gouvernance clinique et un management par la clinique.

→ **Mobiliser** des modes d'évaluation comme celle du patient traceur, à l'échelle du GHT, donc en inter-établissement, pour mesurer l'efficacité de la mise en œuvre opérationnelle de ces filières de soins.

→ **Développer** la pluri-professionnalité, la collégialité et les pratiques collaboratives.

→ **Structurer** les interactions entre chaque niveau d'intervention des professionnels afin de limiter les ruptures de prise en charge.

PROGRAMME

Apport théorique et pratique sur :

- les filières de soins conformément aux orientations des pouvoirs publics;
- la méthode d'évaluation du patient traceur;
- les analyses de processus;
- la gouvernance clinique et le management par la clinique;
- les pratiques collaboratives;
- la démarche continue d'amélioration de la qualité.

AFN – AX2VD01

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR

Non déterminé

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anf.fr
04 91 17 71 24

FORMATION DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ EN MATIÈRE DE VIGILANCE, DE PRÉVENTION, DE PROTECTION ET DE RÉACTION POUR L'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ GLOBALE

CONTEXTE

En plus des violences et des incivilités auxquelles le personnel de santé est régulièrement confronté, le contexte de la menace terroriste et les récents attentats nécessitent une vigilance accrue et rendent nécessaire la mise en œuvre de mesures particulières de sécurité au sein des établissements de santé.

Afin d'y répondre, un plan d'action a été établi. La lettre conjointe des ministres des affaires sociales et de la santé et de l'intérieur relative à la sécurisation des établissements de santé en fixe les principales orientations, et le plan d'action est décliné dans l'instruction du 16 novembre relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé publics et privés.

Ceux-ci devront élaborer une politique globale de sécurité intégrant notamment la prévention des attentats, et leur responsabilité s'exerce tant vis-à-vis du personnel, au titre de la responsabilité de l'employeur, que vis-à-vis des patients, usagers et prestataires.

Ainsi, une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel sur son rôle en matière de vigilance, de prévention et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité.

OBJECTIFS

- Sensibiliser les professionnels de santé aux réactions à tenir face aux incivilités, violences et attaques terroristes.
- Savoir adapter les actions individuelles et collectives.
- Développer une culture pérenne de gestion des risques et de la vigilance.

PROGRAMME

- Mobiliser les membres de la communauté de santé pour que tous contribuent à la sécurité de l'établissement.
- Contribuer à l'instauration et au maintien d'un climat propice aux soins et veiller au bien-être des personnels et des patients.
- Appréhender les fondements juridiques et les bases légales (code pénal, code de procédure pénale, etc.) face aux incivilités, actes de malveillance et risques d'attentats.
- Savoir anticiper les signaux faibles et les situations à risques, exceptionnelles, endogènes ou exogènes à un établissement de santé, susceptibles de perturber le fonctionnement normal de l'activité.
- Maîtriser les processus d'identification et d'alerte face à une situation exceptionnelle.
- Savoir gérer la crise dans le cadre du fonctionnement interne, permettant à chacun des acteurs de retrouver des mécanismes de positionnement et de répartition des rôles, en lien avec le poste fonctionnel occupé au sein de l'établissement.
- Aborder les bases de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement.



03

—

INGÉNIERIE
PÉDAGOGIQUE

AFN – AX3VD01**PUBLIC**

Directeurs, DRH,
présidents CME, DAM,
directeurs de soins,
responsables formation,
qualité, membres des
commissions formation.

ORGANISÉ PAR

À déterminer

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

COMMENT INTÉGRER LES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE DANS LA POLITIQUE DE FORMATION ET DÉTERMINER LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES APPROPRIÉES ?

CONTEXTE

En 40 ans, la formation continue a connu de fortes évolutions en cherchant à répondre à l'expression des besoins propres aux métiers exercés dans les établissements de la FPH. La pédagogie a progressivement évolué, se démarquant de la salle de classe en préconisant le travail en petits groupes autour d'un animateur assurant le partage des connaissances et des compétences nouvelles. Elle a fait ses preuves mais d'autres formes ont émergé, les unes issues des nouvelles technologies, les autres empruntant à la science de la simulation, d'autres encore à des disciplines artistiques. La question du meilleur choix se pose désormais. L'ANFH souhaite proposer une formation pour aider les acteurs de la formation à choisir des méthodes d'apprentissage innovantes afin de les intégrer dans leur politique de formation tout en maintenant les méthodes déjà éprouvées.

OBJECTIFS

- **Savoir construire** un dispositif de formation en utilisant les nouveaux modes d'apprentissage.
- **Identifier** les nouveaux modes d'apprentissage et choisir ceux qui sont les plus appropriés en fonction des objectifs de la formation, du public et du type de formation (individuelle ou collective).
- **Repérer** les impacts potentiels des nouveaux dispositifs sur les processus de travail et de formation.
- **Déterminer et objectiver** les critères d'évaluation pour chaque type de formation prévu dans le plan.

AFR – AX3VD01**PUBLIC**

Cadres de santé,
infirmiers,
tout professionnel de santé
utilisant la simulation en
formation.

ORGANISÉ PAR

Grieps

LIEU & DATES

Du 9 au 11 avril 2018
IFSI Capelette
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Lors de cette formation
des scénarii de simulation
seront élaborés par les
stagiaires et il leur est
conseillé **d'apporter un
ordinateur portable**. Les
formations se dérouleront
au sein d'un IFSI afin de
faciliter l'appropriation
des démarches de
simulation.

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

LA SIMULATION COMME MÉTHODE D'APPRENTISSAGE

CONTEXTE

Un rapport, remis à la HAS en 2012, met en avant que la simulation est une méthode pédagogique peu développée en France dans le domaine de la santé.

Des propositions ont été formulées afin de déployer la simulation en santé dans le cadre de la formation initiale et du développement professionnel continu.

Cette méthode pédagogique a été ainsi introduite par les textes relatifs au DPC. Ainsi, la simulation est aujourd'hui un enjeu majeur de l'apprentissage des compétences qui rend indispensable la formation des formateurs afin de proposer des ateliers de simulation aux stagiaires pour que soit respectée la formule « jamais la première fois sur un patient ».

OBJECTIFS

- Définir et situer la place de la simulation dans le champ de l'apprentissage.
- Appréhender son intérêt pédagogique et ses limites.
- Élaborer et mener une séquence de simulation, construire des scénarii, savoir débriefer.
- Évaluer une séance de simulation.

PROGRAMME

**Comprendre la place que
tient la simulation
aujourd'hui en
apprentissage**

- Situer les situations simulées dans l'ensemble des interventions pédagogiques déjà existantes.
- Poser le sens en clarifiant en quoi la simulation génère des apprentissages performants.
- Inscrire l'apprentissage par simulation dans les recommandations de la HAS.

→ Caractériser la simulation visant les compétences collectives.

**Envisager l'évaluation d'une
simulation comme moyen
de développement**

- Évaluer une séance de simulation : le dispositif et la contribution de l'opérateur.

**Élaborer et mener une
séquence de simulation**

- Relever les compétences à partir de situations de travail.
- Identifier les conditions essentielles à la mise en place d'une séance de simulation.
- Construire des scénarii.
- Lancer une séance de simulation et la débriefer.
- Caractériser la simulation technique, gestuelle et relationnelle.

AFR – AX3VD04**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

Synergies

LIEU & DATES

Les 19 et 20 avril
et les 17 et 18 mai 2018
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

ÊTRE TUTEUR DE STAGE : OPTIMISER LES COMPÉTENCES DES TUTEURS DE STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

CONTEXTE

Les formations initiales conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage.

Suite aux comités de suivi des formations réingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24 décembre 2014 relative aux stages

professionnalisants en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national. Les stages des étudiants sont encadrés par des tuteurs qui ont pour mission d'accueillir l'étudiant et d'assurer sa formation dans son cadre d'exercice sous forme de démarche réflexive à partir des situations rencontrées dans sa pratique de soins.

Aussi, la professionnalisation des tuteurs de stage implique pour garantir une formation de qualité certaines exigences en termes de renforcement des connaissances et compétences à l'accompagnement des étudiants dans leur processus de professionnalisation, mais aussi d'acquisition en analyse des pratiques qui sont prises en compte dans cette nouvelle AFN.

Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leur missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle.

OBJECTIFS**Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle**

- Se positionner en tant que tuteur pour favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences.
- Renforcer ses compétences en pédagogie.
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants.
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité.

PROGRAMME

JOUR 1

- Autoévaluation des compétences tuteur.
- Évolution du référentiel de formation.
- L'approche par compétence.
- Le développement de l'autonomie de l'étudiant en stage.
- Éléments théoriques en pédagogie qui éclairent les situations de stage.
- Comment gérer les situations difficiles et les étudiants en difficulté.

JOUR 2

- L'accompagnement pédagogique : acquisition des outils d'aide à la remédiation pédagogique.
- Les modèles pédagogiques et les paliers d'apprentissage.
- L'organisation du stage : aide à la structuration du stage autour des objectifs d'apprentissage.
- Rôle, place et mission des différents acteurs de la formation.

JOUR 3

- Les bases théoriques de l'analyse des pratiques.
- Apprendre à conduire une analyse de pratique (méthodes et techniques).
- Expérimentation en simulation de la conduite d'entretien évaluatif.
- Expérimentation en simulation d'une situation d'analyse de pratique.
- Mise en place d'une plateforme collaborative pour les tuteurs.

INTERSESSION

1/ Expérimenter les outils proposés en session :

- processus d'accueil ;
- évaluation a priori et renforcement des connaissances cliniques des étudiants ;
- utilisation des techniques de l'entretien d'explicitation ;
- utiliser la carte mentale.

2/ Recueillir les situations emblématiques qui serviront aux ateliers d'analyse de pratiques.

3/ Faire le point sur l'organisation des stages et les outils en place dans le service

- Utiliser l'espace collaboratif pour s'approprier cet espace de travail dédié aux tuteurs.

JOUR 4

- Apports sur les situations professionnelles apprenantes.
- Développement des théories de l'apprentissage.
- Évaluation des compétences (bien comprendre le référentiel).
- Maîtriser l'utilisation des outils et en particulier le portfolio.
- Savoir rédiger une évaluation littéraire et les différents rapports lors du stage.

AFR – AX3VD2

PUBLIC

Directeurs des ressources humaines, responsables de formation, tout professionnel déployant des dispositifs de formation.

ORGANISÉ PAR

OBEA

LIEU & DATES

Groupe 1

17 mai 2018

Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

SENSIBILISATION AUX NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE ET OUTILS PÉDAGOGIQUES EN FORMATION

CONTEXTE

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) s'imposent aux acteurs de la formation et modifient le paysage de la formation.

Dans un environnement hospitalier soumis à des restrictions budgétaires mais contraint à des obligations de professionnalisation des personnels, en vue de maintenir une qualité et sécurité des soins, les nouveaux modes et outils d'apprentissage apparaissent comme un des moyens d'optimiser l'apprentissage et l'acquisition de compétences de ses professionnels.

La délégation régionale vous a proposé cette formation l'année dernière, et afin de vous permettre de mettre en place un réel encrage de ces nouvelles modalités d'apprentissage, vous la repropose cette année.

OBJECTIFS

- Connaître les différents modes d'apprentissage et outils pédagogiques.
- Appréhender l'intégration des NTIC dans l'apprentissage: impacts sur les processus de travail et outils associés, modalités de suivi des formations.
- Identifier l'opportunité de leur utilisation dans un dispositif de formation/besoins, obligations matérielles, publics...

PROGRAMME

- Appréhender les nouveaux usages numériques et leurs impacts.
- Associer les bénéfices pédagogiques aux différentes modalités digitales.
- Concevoir une architecture multimodale pour un projet de formation : comment penser les dispositifs les mieux adaptés en fonction des compétences à acquérir?
- Quelles sont les questions à se poser sur la maturité digitale de son établissement?
- Comment construire un projet multimodal et blended learning?
- Quelle communication?



04

—

RESSOURCES HUMAINES
ET MANAGEMENT

AFR – AX4VD02

PUBLIC

Personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail, chefs de projet RH/chefs de projet opérationnel.

ORGANISÉ PAR

Citica

DURÉE

Module 1

3 jours

Module 2

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

CONTEXTE

Le télétravail est apparu dès les années 70, mais reste encore assez rare dans la Fonction publique hospitalière.

Pourtant, les pratiques de travail intègrent désormais fortement les technologies de l'information et de la communication. Repenser l'articulation vie au travail/vie privée et temps de trajet est nécessaire pour agir sur les conditions de travail ou pour maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude.

Impliqués dans une initiative inter Fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. À ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail :

→ **conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement.**

Cette action comporte **deux modules** distincts s'adressant à des publics différents dont les objectifs sont déclinés ci-dessous.

OBJECTIFS

Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement.

PROGRAMME

Module 1 - Construire un projet de télétravail

- Mémento du télétravail pour le secteur public.
- Les enjeux spécifiques pour la FPH.
- Définir vos objectifs sur le télétravail.
- Pas à pas, mettre en place le télétravail.
- Évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils ?
- Les clés de réussite/les bonnes questions à se poser.

- Nombreux témoignages et retours d'expériences (NB: le 3^e jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements).
- Mémento du télétravail pour la FPH.

Module 2 - L'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

- Manager, coopérer et travailler à distance.
- Les outils du management à distance.
- Piloter et évaluer le télétravail.
- Les questions spécifiques auxquelles un encadrant doit savoir répondre.
- Témoignages et mises en situation.

AFR – AX4VD01

PUBLIC

Tout cadre de proximité, soignant, administratif, médico-social et éducateur.

ORGANISÉ PAR

BGE CRP Consulting

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 9 au 11 avril 2018
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
S.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

FONCTION CADRE : ANIMER LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET CONTRIBUER À LA GESTION DES RISQUES

CONTEXTE

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

On constate donc la nécessité de développer les qualifications générales du personnel d'encadrement dans le domaine des politiques « qualité » et d'anticipation du risque, afin de permettre aux cadres, tous secteurs confondus, de porter la politique globale de l'établissement dans ce domaine. Ceci impose donc d'avoir des connaissances et une articulation maîtrisée de trois disciplines interdépendantes : l'évaluation des risques, le management de la qualité et la gestion de projet.

Au delà de l'aspect « démarche », déjà engagée dans la plupart des établissements, il est important d'initier la conduite de la dynamique afin que celle-ci ne s'essouffle pas.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

JOUR 1

- Le sens et les exigences des démarches qualité à mettre en oeuvre : les évolutions de la doctrine de la HAS, les évaluations de pratiques professionnelles, les indicateurs, les nouveautés.
- Les autres formes de reconnaissance externe de la qualité : les certifications, les accréditations des laboratoires, les inspections, les acteurs de la qualité.
- Les outils de base de la qualité mobilisables par les cadres : le management de et par la qualité, les applications dans le management de l'unité et la mobilisation des équipes.

JOUR 2

- Les notions de risques : situer par l'autoévaluation sa culture sécurité, les processus à risques, analyse des risques et dangers sur une unité.
- Identification des risques a priori et a posteriori : la gestion opérationnelle du déclaratif, différents outils d'indication et analyse des risques a priori, risques liés au facteur humain.

JOUR 3

- Structuration d'un management de la qualité et de la gestion des risques : le pilotage institutionnel dans le sanitaire ; l'évolution du rôle de la CME dans la gouvernance et la prise en compte de la qualité et de la gestion des risques ; le positionnement du Directoire ; les actions d'amélioration : les freins et moteurs à la mise en place d'actions ; motivations et responsabilités de l'encadrement.

AFR – AX4JS03

PUBLIC

Directeurs d'établissements, directeurs des ressources humaines, attachés d'administration des services RH et gestionnaires des carrières.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

15 et 16 mars 2018
Délégation Régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine Chevalier
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

L'IMPACT DU PROTOCOLE PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS (PROTOCOLE PPCR) ET NOUVELLES RÈGLES STATUTAIRES DANS LA FPH

CONTEXTE

Représentant près de 70 % du budget, le volet « Ressources humaines » est primordial au sein d'un établissement relevant de la Fonction publique hospitalière. En effet, dans un contexte de raréfaction des ressources financières, la gestion des personnels se doit d'être efficace et efficiente tout en respectant le facteur humain et la bonne marche du dialogue social.

À cette situation s'ajoute la multiplication des réformes législatives et réglementaires relatives au statut de la Fonction publique hospitalière. Effectivement, ces derniers mois de nombreux textes sont venus modifier l'organisation des carrières des agents titulaires de la Fonction publique hospitalière, les droits et obligations des agents publics, les règles applicables aux agents contractuels au sein de la Fonction publique hospitalière.

OBJECTIFS

- Comprendre les impacts du PPCR sur l'avancement du fonctionnaire.
- Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers.

PROGRAMME

Comprendre les impacts du PPCR :

- les règles d'avancement d'échelon dans le cadre du PPCR ;
- les impacts du PPCR : la suppression des durées minimales et maximales ;
- l'élaboration des tableaux d'avancement d'échelon à compter de 2017
- les modifications apportées par le PPCR sur les carrières ;
- les impacts sur l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C, de catégorie B, de catégorie A et les ergothérapeutes
- l'impact financier du PPCR ;
- le transfert primes /points ;
- les valorisations indiciaires
- l'augmentation du point d'indice.

Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers :

- la loi sur la déontologie, les modifications apportées à la Loi du 13 juillet 1983 :
 - les nouveautés concernant les cumuls d'activités ;
 - 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 agents contractuels et les modifications apportées au Décret du 6 février 1991 ;
- les autres actualités RH :
 - le télétravail dans la Fonction publique hospitalière ;
 - le don de jours de repos ;
 - la mutualisation des heures syndicales ;
 - l'assurance chômage ;
 - la protection sociale.

AFN – AX4JS01

PUBLIC

Personnels de la DRH,
membres du CHSCT,
médecins du travail,
assistants sociaux.

ORGANISÉ PAR

À déterminer

DURÉE

2 ou 3 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
ET RECONVERSION

CONTEXTE

L'usure au travail fait de plus en plus de
« dégâts » chez des personnels de plus en plus
jeunes.

C'est pourquoi, il est important de mieux
connaître les dispositifs existants afin de
maintenir et reclasser les personnels de la FPH.
L'Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017
apporte des modifications sur les temps partiels
thérapeutiques, les périodes de préparation au
reclassement et les accidents et maladies
imputables au service. Il est important de
permettre aux différents acteurs concernés
d'actualiser leurs connaissances.

OBJECTIFS

- **S'approprier** les outils existants.
- **S'approprier** les évolutions juridiques
récentes.
- **Être en capacité** de mettre en place une
stratégie cohérente.
- **Accompagner** les personnels concernés.

PROGRAMME

En cours d'élaboration

AFR – AX4JS04

PUBLIC

Agents en charge de la gestion des carrières et des dossiers de retraite.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

3 jours

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 16 au 18 avril 2018
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

L'IMPACT DE LA RÉFORME DE LA RETRAITE DANS LA FPH SUR LA GESTION DES DOSSIERS

CONTEXTE

Dans un contexte de réforme et de hausse de départs à la retraite, la gestion des dossiers se complexifie.

Les règles relatives à la retraite du fonctionnaire hospitalier ne sont pas simples. L'acquisition et l'actualisation de celles-ci passent indéniablement par un apport théorique. Toutefois, la maîtrise de ces règles relatives à la gestion des dossiers de retraite des agents relevant de la Fonction publique hospitalière (FPH) doit également se faire par des mises en situation.

Effectivement, les règles nouvellement acquises doivent permettre aux stagiaires, une fois de retour dans leur établissement, de mener à bien leurs dossiers et de pouvoir renseigner correctement les agents concernés.

OBJECTIFS

- Comprendre et maîtriser la réglementation des retraites applicable à la FPH.
- Maîtriser les procédures de gestion des dossiers retraites.
- Améliorer l'information donnée aux agents.

Objectifs spécifiques :

- Appréhender les nouveaux enjeux de la réglementation.
- Identifier les différents régimes de retraite et leurs spécificités.
- Appliquer les modalités de gestion d'une carrière : modes de calcul des droits et liquidation d'un dossier retraite.

PROGRAMME

La Loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses conséquences dans la FPH :

- le décryptage ;
- les impacts sur la gestion des dossiers dans la FPH.

Les différents régimes de retraite :

- leur présentation ;
- leurs spécificités.

La préparation des dossiers :

- l'immatriculation ;
- l'affiliation ;
- la validation des services ;
- le rétablissement des droits auprès du régime général et de l'Ircantec ;
- le rachat des études supérieures ;
- le temps partiel cotisé sur du temps plein ;

- le droit à pension ;
- la cessation progressive d'activité ;
- le supplément de pension lié à la perception de l'indemnité de sujétion (aide-soignant) ;
- le recul de limité d'âge ;
- la prolongation d'activité et le maintien en fonction ;
- la pension d'invalidité : conditions, rôle des instances ;
- la pension de réversion ;
- le départ anticipé « carrière longue » ;
- le départ anticipé « fonctionnaire handicapé » ;
- la retraite additionnelle de la Fonction publique ;
- les règles de cumul.

La constitution d'un dossier de retraite :

- les étapes-clés ;
- les documents essentiels.

Le droit à l'information :

- le principe ;
- l'application ;
- les conséquences du non-respect du droit à l'information.

La dématérialisation des échanges :

- le principe ;
- les conséquences pratiques.

AFR – AX4JS05

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR

J-Lo Conseil

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anh.fr
04 91 17 71 28

RÉFÉRENT HANDICAP POUR LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

CONTEXTE

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des établissements de santé dans la mise en œuvre de leur politique RH, l'ANFH PACA et les quatre régions Auvergne, Corse, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon ont lancé le projet H300 afin de permettre aux établissements de moins de 400 agents d'initier au sein de leur structure une politique en faveur des travailleurs handicapés.

Ce projet se décline en deux prestations :

→ **une formation de 2 jours de référent handicap ;**

→ **une prestation de conseil afin de réaliser un diagnostic et un plan d'action.**

Les établissements sont libres du déploiement de tout ou partie de ces prestations.

Pour toute information sur ce dispositif, contactez Aurélie Biron, chargée de mission Handicap 300 : a.biron@anh.fr.

OBJECTIFS

→ Devenir référent handicap de son établissement.

→ Connaître la politique du handicap de son établissement et contribuer à son animation.

→ Accompagner les agents en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude.

PROGRAMME

Le cadre de l'emploi des agents en situation de handicap

- Les définitions et les concepts.
- Les différents types de handicap.
- Le cadre législatif et réglementaire.
- La situation socio-économique de l'emploi des TH.
- Les acteurs internes et partenaires externes.

Les enjeux d'une politique du handicap pour un établissement de la FPH

- La définition d'une politique du handicap.
- Le rôle du référent handicap.
- Les étapes de la mise en place d'une politique handicap.
- Le FIPHFP et les aides mobilisables.
- La mise en œuvre des actions.

Les pratiques de gestion du handicap

- Le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- La communication autour du projet handicap.
- La qualité de vie au travail.
- Le maintien dans l'emploi.

AFN – AX4JS02

ORGANISÉ PAR

À déterminer

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurementRENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

CONTEXTE

La stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail comporte de nombreux engagements dont le suivant : « adapter les formations initiales et continues pour développer la qualité de vie au travail ».

Enjeu de santé et de bien-être au travail des professionnels de santé, la qualité de vie au travail est une condition incontournable de la qualité de prise en charge des patients. Elle renforce aussi l'attractivité des emplois, le sentiment d'appartenance et la motivation. Elle repose sur des modalités de participation des professionnels à tous les niveaux de l'établissement et sur l'expérimentation de nouvelles modalités pour penser l'organisation. Elle induit le fait de « penser autrement la place du travail dans l'organisation de l'établissement », d'intégrer le développement personnel et professionnel, et de pérenniser les équipes par rapport au turnover.

Au regard de ces éléments, une action de formation, utilisant la méthodologie et les documents publiés par la HAS et l'ANACT, est donc proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour étendre le déploiement d'une démarche qualité de vie au travail dans la FPH.

OBJECTIFS

- **Sensibiliser** les professionnels à la qualité de vie au travail.
- **Savoir mettre en œuvre** une démarche qualité de vie au travail en lien avec un projet organisationnel de l'établissement.
- **Inciter** les établissements à intégrer au projet social de l'établissement un volet consacré à la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels.
- **Être en mesure** d'impulser et faire vivre des espaces de discussion sur le travail en lien avec les circuits de décision de l'établissement.
- **Être acteur** opérationnel de la qualité de vie au travail, savoir utiliser les outils nécessaires.
- **Former** les professionnels qui conduisent des équipes à développer des pratiques favorisant le bien-être au travail.
- **Redonner** à l'encadrement intermédiaire des marges de manœuvre pour réguler les problèmes organisationnels liés au travail.

PROGRAMME**Concepts et démarches**

→ « Qualité de vie au travail », « espaces de discussion », « management du travail », « organisations apprenantes », « analyse de l'activité », « expérimentation », « évaluation embarquée », « environnement de travail », « articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle ».

Expériences de développement de qualité de vie au travail dans différentes entreprises

→ Des démarches qualité de vie au travail en soutien à des projets de transformation, exemples d'expériences d'établissements.

État des lieux des sujets QVT propres à l'établissement

→ Distinction entre ce qui relève d'une analyse et d'une résolution locale (dans le cadre d'un espace de discussion sur le travail par exemple) et de ce qui relève d'une démarche QVT en accompagnement d'un projet organisationnel de l'établissement.

Mise en place d'une démarche expérimentale de la qualité de vie au travail au sein d'un établissement

→ Définition d'un périmètre (unité, service, pôle, établissement), insertion du projet dans les circuits décisionnels de l'établissement (articulation entre les espaces opérationnels et décisionnels), accompagnement d'un projet technico-organisationnel, dispositif d'interprétation des résultats, suivi et évaluation de la démarche, choix des indicateurs.

Identifier les leviers d'amélioration de la QVT :

→ Savoir mettre en place des indicateurs et les décliner en outils opérationnels visant à améliorer leurs résultats.
→ Gestion des plannings.
→ Projet social de l'établissement.
→ Équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
→ Existence de services pratiques.
→ Chartes du temps.
→ Égalité professionnelle.
→ Respect de la diversité et de la non-discrimination.
→ Partage de valeurs propres à chaque établissement.
→ Promotion de parcours et le développement professionnel.

Développer une approche réflexive sur la qualité de vie au travail et apprendre à impulser collectivement la démarche QVT au sein de l'établissement

→ Mettre en place un projet associant davantage les personnels à sa construction.
→ Faire du management participatif.
→ Penser en réseau.
→ Faire remonter les événements de terrain et en tenir compte dans la transformation des organisations.

Prendre en compte les facteurs suivants :

→ rôle de l'encadrement dans la qualité de vie au travail ;
→ rôle de l'équipe
→ implication des acteurs institutionnels (articulation des démarches participatives, concertation et négociation, processus de décision).



05

—
FORMATIONS
DIPLOMANTES
ET CERTIFIANTES

AFR – AX5VD01

PUBLIC

Aides-soignants, aides médicaux psychologiques.

ORGANISÉ PAR

Performance

DURÉE

20 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

ATTENTION:

L'habilitation des prestataires pour effectuer cette formation va être renouvelée à compter de 2018. Ainsi, le prestataire devra être à nouveau habilité lors de cette nouvelle campagne pour pouvoir dispenser la formation. Merci de nous transmettre vos demandes d'inscription et nous vous communiquerons par la suite les dates retenues.

Contact:

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

CONTEXTE

Depuis 6 ans l'ANFH accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Ce certificat permet aux professionnels formés exerçant leur fonction d'ASG auprès des patients hébergés dans les services spécialisés SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, SSR; d'obtenir une prime, source de reconnaissance à la fois professionnelle et salariale.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- Connaître le métier d'ASG et les conditions d'exercice.
- Comprendre le vieillissement normal de l'homme et ses incidences.
- Comprendre le vieillissement pathologique et les différentes formes de démence de type Alzheimer.
- Connaître les autres formes de démence et leurs complications.
- Sensibiliser aux droits de la personne et à l'importance de la gestion de l'autonomie.
- Comprendre l'intérêt partagé de la mise en œuvre de projets individualisés.
- Être capable de participer à la conception et la mise en œuvre d'un projet individualisé.
- Mettre en œuvre une relation d'aide et de soutien psychologique.
- Comprendre la relation de la personne âgée à l'alimentation : dépistage de dénutrition.
- Améliorer la prise en charge d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer.
- Définir les modalités d'accompagnement dans toutes les situations de la vie quotidienne.
- Sensibiliser aux risques des chutes et leurs conséquences.
- La vie collective en institution.
- Développer ses compétences relationnelles avec la famille.
- Comprendre l'intérêt de l'animation pour les personnes atteintes de démences.
- Appréhender les notions de santé et de maladie.
- Soins palliatifs, douleur et deuil.
- Accompagnement sur le plan psychologique et émotionnel.
- Reprendre les fondamentaux : les risques infectieux, les techniques de soin, l'éthique, la bientraitance.

AFR – AX5VD02

PUBLIC

ASH Q - agents de service ou auxiliaires de vie - ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le poste.

ORGANISÉ PAR

GRETA Alpes Provence pour les départements 04 et 05.

Actemos pour les départements 13 et 83.

DURÉE

La formation est modulaire et sera adaptée en fonction des résultats du positionnement individuel proposé aux stagiaires le 1^{er} jour de formation.

Un calendrier personnalisé sera établi en fonction des résultats obtenus, comprenant une éventuelle période de stage qui sera contractualisée par le prestataire et l'établissement d'accueil.

LIEU & DATES

GRETA Alpes Provence

Lieu : GRETA Sisteron
Dates : du 1^{er} février au 14 décembre 2018
soit 217 heures maximum.

Actemos

Lieu : Marseille
Dates : du 5 février au 24 janvier 2019
soit 168 heures maximum

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Aucun prestataire n'ayant proposé d'offre pour les départements 06 et 83, si des inscriptions nous parviennent elles seront orientées sur l'un des deux prestataires en fonction de la ville de l'établissement et de la disponibilité des structures sollicitées.

Contact :

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

CERTIFICATION D'AGENT D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ÂGÉES ET PERSONNES DÉPENDANTES

CONTEXTE

Dans le cadre de sa politique de professionnalisation, la Délégation régionale propose une nouvelle certification de niveau V, le certificat d'agent d'accompagnement des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD), reconnu au Registre national des certifications professionnelles depuis août 2016. En effet, les professionnels sont confrontés plus que jamais à la prise en charge d'une population de plus en plus vieillissante, avec des pathologies et modes de prise en charge spécifiques accompagnés d'une augmentation de la dépendance qui nécessite une approche adaptée. Le rôle de l'agent d'accompagnement prend donc ici toute sa dimension, tant sur le champ propre de la prise en soins de la personne âgée en institution – accueil, animation, relations, repas, maintien de l'autonomie, etc. – que sur le volet lié au maintien de la qualité de vie et de l'environnement du patient – entretien des locaux, du matériel, du linge... Neuf unités de compétences doivent être validées par des évaluations écrites, mises en situations professionnelles et la soutenance d'un rapport d'activités. C'est le jury de validation composé de professionnels qui statue en fin de parcours sur l'octroiement du certificat.

OBJECTIFS

- Connaître le rôle et la place de l'agent d'accompagnement dans le fonctionnement de l'institution.
- S'approprier des connaissances en physiologie, psychopathologie, situations de handicap et psychogériatrie afin d'adapter sa prise en soins.
- Acquérir les techniques et postures pour limiter les risques liés à la manutention.
- Accompagner les résidents dans les gestes de la vie quotidienne : aide aux repas, aux soins corporels.
- Adapter les produits et le matériel d'entretien en respectant la démarche qualité, les règles d'hygiène et les consignes de sécurité associées.
- Optimiser la fonction linge : connaissance des textiles, des produits, du matériel des règles d'hygiène et de sécurité.
- mettre en place des activités adaptées en lien avec le projet de vie de la structure.
- Savoir adapter sa prise en soins dans des situations d'accompagnement en fin de vie.

PROGRAMME

Les programmes détaillés seront transmis sur demande

AFR – AX5JS04

ORGANISÉ PAR

Université d'Avignon et
des Pays du Vaucluse.

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Modalités d'inscription :

prérequis: niveau Bac (ou
équivalent) ou expérience
professionnelle (sur
dossier).

Une expérience
professionnelle d'au moins
une année dans le secteur
est nécessaire.

Le candidat remplit un
dossier qui est examiné
par l'équipe pédagogique
de l'université qui
prononce ou non son
admission.

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anf.fr
04 91 17 71 28

DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE TECHNICIEN DE L'INFORMATION MÉDICALE

CONTEXTE

Le technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est lui qui trace, à travers des systèmes de codification, l'activité médicale faite par les différents services et les différents professionnels. C'est à partir de ces données que l'hôpital pourra être payé par les organismes d'assurance maladie, et que les ressources seront allouées entre les différents services. Le technicien d'information médicale a une connaissance approfondie du milieu médical et de l'organisation médicale. Il doit connaître les outils bureautiques et les technologies de l'information et de la communication. Il sait identifier et accompagner les évolutions liées aux outils informatiques, à la législation et aux règles du recueil des données. Pour exercer ce métier au sein d'un établissement de santé relevant de la Fonction Publique Hospitalière, le Diplôme Universitaire de technicien de l'Information Médicale est requis.

OBJECTIFS

Obtenir les compétences nécessaires pour exercer la fonction de Technicien de l'Information médicale (TIM) au sein d'un département de l'information médicale (DIM) d'un établissement de santé.

PROGRAMME

Cette formation s'adresse à des professionnels des secteurs sanitaire, social et medico-social étant amenés à la pratique du codage de l'information médicale dans le cadre du PMS
392 heures de formations dont 160 heures en présentiel et 232 heures de formation ouverte à distance (FOAD*).
70 heures de stage obligatoire (a minima, en fonction des dossiers des candidats).

dirigés qui y sont accessibles. C'est un outil supplémentaire de communication, en complément du dispositif de l'enseignement en présentiel. Dépôt de cours par les intervenants, organisation de forums et tchats.
Les cours sont construits en 3 unités d'enseignement (U.E.)

**Deux journées
d'intégration – décision
du jury de recrutement**

**Fondements et disciplines
générales :**

- management et gouvernance hospitalière ;
- système de santé – organisation – pilotage ;
- utilisation Excel/base de donnée ;
- techniques de recherche documentaire.

Connaissance des contextes :

- terminologie médicale ;
- facturation T2A – contrôle externe ;
- démarche qualité ;
- dossier patient – identité.

Compétences métier

- Production exploitation PMSI MCO HAD SSR RIMP.
- Missions – fonctions – organisation.
- Nomenclatures CIM 10 – CCAM - CSARR.

Stage professionnalisant

Découverte de la fonction TIM (positionnement/perfectionnement) : deux semaines de 35 heures à effectuer autant que possible hors établissement employeur aux dates choisies par le stagiaire pendant la période de formation.

***FOAD: formation ouverte à distance**

Devoirs et évaluations notés en ligne.
La FOAD est accessible via la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices

AFC – AX5JS01**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

Europe Management Santé (EMS)

DURÉE

15 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Modalités de
financement :**

financement sur le plan de formation, en inter-établissements.

Modalités d'inscription :

faire parvenir vos demandes d'inscription avant le 31 mars 2018.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI D'ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF

CONTEXTE

Un arrêté du 24 octobre 2014 organise la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs de la Fonction publique hospitalière, de la branche secrétariat médical. Le dispositif de formation, d'une durée de 140 heures, comprend 3 modules détaillés (dont 35 heures de stage).

OBJECTIFS

- **Développer** les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers.
- **Approfondir** ses connaissances sur l'organisation médicale.
- **Disposer** des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.
- **Connaître** les réponses juridiques aux situations de responsabilité et de droits des patients.
- **Disposer** des connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.
- **Améliorer** ses pratiques professionnelles pour une optimisation des secrétariats médicaux et une meilleure prise en charge du patient ;

PROGRAMME**MODULE 1**

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (6 jours)

Ce module a pour but d'apporter les connaissances nécessaires sur l'organisation des établissements hospitaliers, l'organisation médicale, le parcours du patient. Il doit également donner au stagiaire des informations sur le statut du fonctionnaire hospitalier, ses droits et obligations.

MODULE 2

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (9 jours)

L'objectif de ce module est de fournir aux stagiaires les connaissances spécifiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement hospitalier.

MODULE 3

Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours, à planifier entre l'agent et l'établissement)

Durant ce stage, l'agent devra notamment :

- observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement) ;
- prendre connaissance des missions et de l'activité des structures suivantes, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge : services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identito-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateur, gérant de tutelle.

AFC – AX5JS02

PUBLIC

Adjoints des cadres hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

Irfocop

DURÉE

22 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Modalités de financement :

financement sur le plan de formation, en inter-établissement.

Modalités d'inscription :

faire parvenir vos demandes d'inscription avant le **31 mars 2018**.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

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

CONTEXTE

La formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux adjoints des cadres hospitaliers (ACH) d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) 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 adjoints des cadres hospitaliers (JO du 30 octobre 2014).

OBJECTIFS

Acquérir les connaissances et développer les capacités nécessaires à l'exercice des rôles et des missions d'adjoint des cadres hospitaliers.

PROGRAMME

MODULE 1

Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

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

MODULE 2

Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

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

MODULE 3

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

Ce module sera constitué de deux périodes :
→ **enseignements complémentaires destinés à l'ensemble des stagiaires (5 jours ou 35 heures) ;**
→ **stage « sur le terrain » (5 jours ou une semaine).**
Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

AFC – AX5JS03

PUBLIC

Techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

OBEA

DURÉE

27 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Modalités de financement:

financement sur le plan de formation, en inter-établissements.

Modalités d'inscription:

faire parvenir vos demandes d'inscription **avant le 31 mars 2018.**

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DES TECHNICIENS HOSPITALIERS ET TECHNICIENS HOSPITALIERS SUPÉRIEURS

CONTEXTE

La formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les nouvelles responsabilités qui leur incombent. Management technique, gestion du personnel, conduite de projet, organisation de services... Le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'Arrêté du 30 juin 1992 et abrogé par la publication du décret en date du 21 août 2013.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.
- Acquérir les techniques de management et de communication.
- Connaître les techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

PROGRAMME

Le dispositif de formation d'une durée de 189 heures (27 jours) comprend 3 modules.

MODULE 1

Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers (35 heures ou 5 jours)

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

MODULE 2

Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

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

MODULE 3

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

Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité. Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.



06

—

PROJET
LES CHEMINS DE LA
QUALIFICATION



AFR – AX6SK01

PUBLIC

Personnels d'encadrement et/ou ressources des établissements souhaitant s'inscrire dans une démarche d'accompagnement des agents en difficulté et de promotion de la qualification.

ORGANISÉ PAR

Fraissinet Formation – Centre de ressources de l'illettrisme – Antipodes Ingénierie

DURÉE

2 jours

LIEU & DATES

Les groupes seront constitués en fonction de la demande.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anhf.fr
04 91 17 71 24

SENSIBILISATION AU REPÉRAGE DES AGENTS EN DIFFICULTÉS, ENJEUX ET INTÉRÊTS DE LA QUALIFICATION

CONTEXTE

La délégation régionale ANFH PACA a mené une étude de repérage des métiers de premiers niveaux de qualification et des agents en situation d'illettrisme auprès de l'ensemble des établissements adhérents de la région.

Les résultats de cette étude ont révélé que 35% des agents occupant un métier de premier niveau ont des besoins en apprentissage des savoirs de base.

Dans le cadre du projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA propose une action de formation à destination des cadres de proximité afin de les sensibiliser au repérage des agents en difficultés et de les outiller pour développer et accompagner une politique de promotion de la qualification dans leur équipe.

OBJECTIFS

- Prendre conscience du rôle déterminant des personnels d'encadrement dans le succès des actions engagées par leurs collaborateurs pour acquérir les savoirs de base, développer leur autonomie et renforcer de fait leurs autres compétences.
- Être partie prenante dans les dispositifs mis en œuvre pour développer la qualification dans l'établissement.
- Développer une posture favorable à la mise en œuvre des actions de formation et agir de façon adaptée (attitude propice au soutien des collaborateurs dans l'effort d'apprendre et dans le succès de leur démarche).
- Appréhender les différents publics et leurs problématiques.
- Observer les comportements et les signes révélateurs d'une non maîtrise des savoirs de base.
- Utiliser une communication adaptée avec les agents concernés.
- Développer des stratégies pour accompagner les agents dans une démarche de formation.

PROGRAMME

- Les comportements et signes révélateurs d'une non maîtrise des savoirs de base et/ou d'un défaut de qualification.
- Les différents publics et problématiques.
- La communication adaptée aux personnels ciblés.
- La promotion de la qualification auprès des personnels concernés.
- L'orientation et l'accompagnement dans la démarche de formation.



PUBLIC

Toute personne sans diplôme souhaitant valider un premier niveau de qualification quelque soit son métier.

ORGANISÉ PAR

Au choix de l'agent sur liste des organismes habilités à demander auprès de l'ANFH.

DURÉE

Évaluation préalable : 6 h
Parcours de formation : variable en fonction des acquis du candidat.
Évaluation finale : 5h

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Tester ses connaissances : <http://www.certificat-clea.fr/quiz.html>

Contact :

qualification.paca@anfh.fr

CERTIFICAT CLÉ A

CONTEXTE

Dans le prolongement du projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA vous propose un nouveau dispositif « CléA® » permettant de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

L'ANFH vous accompagne de manière individuelle ou collective dans les démarches de cette certification.

Le Certificat CléA permet à chacun de continuer à apprendre tout au long de son parcours professionnel, afin de s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

CléA étant une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national, il doit garantir l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

PROGRAMME

Le certificat CléA n'est pas un examen.

Il n'y a pas de classement, ni d'échec : il s'agit de trouver les points forts de l'agent et savoir où sont ses besoins en formation, relatifs au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Un parcours individualisé en 3 étapes.

OBJECTIFS

Évaluer et valider ses connaissances et ses compétences dans 7 domaines clés :

- communication en français ;
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales.

1/ Entretien et évaluation par l'organisme évaluateur habilité

Deux possibilités :

- toutes les compétences sont acquises et le candidat peut accéder à une demande de certification auprès de la commission paritaire ;
- quelques compétences sont validées, le candidat obtient ses attestations de validation. Concernant les autres compétences, un parcours de formation personnalisé lui est alors proposé.

2/ Le parcours de formation

Le stagiaire bénéficie d'un parcours individualisé, basé sur les résultats de l'évaluation afin d'acquérir les compétences non validées au regard du référentiel socle. L'organisme assure le suivi et la progression du stagiaire.

3/ La validation

À l'issue du parcours de formation, une évaluation finale sera réalisée et le candidat pourra faire certifier l'ensemble des 7 domaines-clés auprès d'un jury.



AFR – AX6SK02

PUBLIC

Tout agent occupant un métier de premier niveau de qualification souhaitant s'engager dans une démarche d'apprentissage de la maîtrise de la compétence numérique.

ORGANISÉ PAR

GIP-FCIP, réseau des GRETA

DURÉE

5 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La durée maximale du module B2I est de 35 heures, mais sera adaptée en fonctions des besoins individuels des agents.

Contact:

Karine DEVAUX
k.devoux@anfh.fr
04 91 17 71 39

BREVET INFORMATIQUE ET INTERNET B2I

CONTEXTE

Le dispositif de professionnalisation élaboré dans le cadre du projet « Les chemins de la qualification » prévoit cette formation qui sera proposée après un « positionnement » qui déterminera les besoins de l'agent en matière d'utilisation de l'outil informatique et des logiciels de bureautique.

OBJECTIFS

Certifier ses compétences en bureautique.

PROGRAMME

- Repérer et nommer dans son environnement de travail les différents éléments liés à l'informatique.
- Mettre un ordinateur en marche, utiliser un clavier, une souris...
- Accéder aux fonctions de base : traitement de texte, messagerie électronique, navigation internet.
- Comprendre la structure d'un document.
- Saisir et modifier un texte simple.
- Créer, enregistrer et déplacer des fichiers simples.
- Renseigner un formulaire numérique.
- Utiliser un navigateur pour accéder à Internet.
- Se repérer dans une page web.
- Utiliser un moteur de recherche.
- Effectuer une requête.
- Analyser la nature des sites proposés par le moteur de recherche.
- Enregistrer les informations.
- Savoir trouver des services en ligne.
- Identifier les sites liés à l'environnement professionnel.
- Utiliser et gérer une messagerie et un fichier contacts.
- Ouvrir et fermer un courriel, le créer, l'écrire et l'envoyer.
- Ouvrir, insérer une pièce jointe.



AFR – AX6JS04

PUBLIC

Tout agent administratif exerçant dans un service achat, logistique ou économat.

ORGANISÉ PAR

CKS Public

DURÉE

6 jours en discontinu

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Inscriptions :

les groupes seront constitués en fonction des demandes d'inscriptions.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

LES ESSENTIELS DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE ACHAT - LOGISTIQUE

CONTEXTE

Avec le projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA soutient le développement des compétences des agents de premier niveau de qualification. Plus particulièrement, elle souhaite proposer un parcours permettant aux agents des services achat/logistique d'améliorer leur pratique professionnelle.

OBJECTIFS

- Acquérir les fondamentaux des marchés publics.
- Acquérir les fondamentaux de l'achat public.
- Acquérir les notions de bases en approvisionnement, logistique et gestion des stocks.

PROGRAMME

Les fondamentaux des marchés publics

- Cadre juridique et réglementaire.
- Rôles et responsabilités des acteurs de l'achat public.
- Les différents types de marchés et accords-cadres.
- Les différentes procédures de passation.
- L'importance et les points clés d'une bonne préparation d'un marché.
- Méthodes et outils juridiques de l'analyse des besoins.
- Les différents montages contractuels.
- La sélection des candidatures, le choix des critères de sélection et l'analyse des offres.
- Le rapport de présentation et les lettres de rejet/d'attribution.

Les fondamentaux de l'achat public

- Les enjeux du recensement des besoins.
- La programmation des achats, des marchés.
- Cas pratique : analyse de formulaires de demandes d'achats et de retroplannings.
- L'expression fonctionnelle du besoin.
- De l'analyse fonctionnelle à l'analyse de la valeur et aux cahiers des charges.
- Mettre en concurrence les fournisseurs potentiels.
- Cas pratique : dérouler une démarche achats de l'analyse du besoin à la mise en concurrence des fournisseurs potentiels.
- Qu'est-ce que la négociation dans l'achat public ? Le cadre réglementaire associé.

Approvisionnement, logistique et gestion des stocks

- Cadre général de la logistique et de la supply chain.
- La supply chain, une vision transversale.
- Le stock : ses fonctions et coûts, les techniques standards d'approvisionnements.
- Les stocks physiques et le magasin.
- Maîtriser la fiabilité du processus approvisionnement.
- Stratégie logistique : les principes de gestion des flux et optimisation par famille d'articles.
- Les nouveaux modes de collaboration clients-fournisseurs.



AFR – AX6JS05

PUBLIC

Tout agent administratif exerçant dans un service finances – comptabilité.

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

6 jours en discontinu

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Inscriptions :

les groupes seront constitués en fonction des demandes d'inscriptions.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

LES ESSENTIELS DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE FINANCES - COMPTABILITÉ

CONTEXTE

Avec le projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA soutient le développement des compétences des agents de premier niveau de qualification. Plus particulièrement elle souhaite proposer un parcours permettant aux agents des services finances - comptabilité d'améliorer leur pratique professionnelle.

OBJECTIFS

- Acquérir les notions de base en comptabilité et finances.
- Comprendre les principes de comptabilité analytique.

PROGRAMME

Connaître les différentes activités réalisées par l'hôpital avec leurs différentes sources de financement

- Repères sur les dépenses et sur les recettes.
- Synthèse de la couverture sociale des soins hospitaliers.
- Les circuits de facturation/valorisation dont e-PMSI.

Comprendre les mécanismes de budget global et de tarification à l'activité

- Les principes de la T2A, les principes des enveloppes MIG et AC, FIR, MERRI.
- La T2A en pratique : recueil de l'information nécessaire, travail du DIM, déclaration d'activité et remboursement sécurité sociale, contrôles par la sécurité sociale.

Maîtriser les principes de la comptabilité générale

- L'objet et l'intérêt de la certification des comptes.
- Les grands principes de la comptabilité générale, le plan comptable hospitalier.
- Les grandes notions comptables et financières.
- La distinction exploitation et investissement.
- Les opérations comptables en général et la séparation ordonnateur-comptable.
- L'intérêt du suivi des dépenses engagées.

Approfondir les connaissances sur la tenue de la comptabilité

- Les notions et principes comptables, les opérations comptables.
- Le suivi des dépenses engagées.

Étudier l'architecture de l'EPRD et le cycle budgétaire

- L'architecture et la logique de l'EPRD.
- La vie de l'EPRD, de sa conception jusqu'au terme de l'exercice comptable.
- Le plan de retour à l'équilibre et la stratégie qui le sous-tend.

Comprendre les principes de la comptabilité analytique

- Contrôle de gestion et applications dans les organisations.
- Principes de la comptabilité analytique hospitalière.



AFR – AX6VD03

PUBLIC

Agents administratifs travaillant au bureau des admissions.

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

6 jours en discontinu

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des besoins identifiés.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

LES ESSENTIELS DU MÉTIER D'ADMINISTRATION DU BUREAU DES ADMISSIONS

CONTEXTE

Cette formation entre dans le champ des formations proposées dans le cadre du projet « Les chemins de la qualification ».
C'est une des cinq thématiques proposées aux personnels administratifs des établissements hospitaliers de la région et spécifiquement aux agents exerçant dans les services admissions et bureau des entrées.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte d'évolution lié à la fonction au bureau des admissions.
- Savoir répondre aux attentes des patients et usagers pour optimiser la chaîne de pré-admission, admission, facturation.
- Respecter les droits du patient et travailler en interdisciplinarité.

PROGRAMME

JOUR 1

- Actualiser ses connaissances sur la facturation des soins.

JOUR 2:

- Mesurer les enjeux de l'identito-vigilance.
- Se situer dans le système et donner du sens à son action.
- Maîtriser le circuit du patient.

JOUR 3:

- Optimiser l'accueil des patients.

JOUR 4:

- Comprendre les attentes des patients pour développer une véritable culture de service.

JOUR 5:

- Respecter les droits des patients de l'admission à la sortie.

JOUR 6:

- Travailler en réseau, collaborer avec l'ensemble des partenaires du bureau des admissions.



AFR – AX6VD02

PUBLIC

Tout agent occupant un métier de gestionnaire administratif du personnel.

ORGANISÉ PAR

OBEA

DURÉE

2 sessions de 3 jours

LIEU & DATES

Du 9 au 11 avril 2018,
et du 14 au 16 mai 2018
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Sandrine CHEVALIER
s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

LES ESSENTIELS DU MÉTIER D'AGENT D'ADMINISTRATION AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

CONTEXTE

Le projet « Les chemins de la qualification » prévoit des formations à destination des personnels administratifs. Cette action concerne spécifiquement les agents travaillant au service des ressources humaines afin de revoir toutes les notions de base en ressources humaines de la Fonction publique hospitalière (FPH), du recueil et de la vérification des éléments du dossier individuel des agents jusqu'à la gestion administrative de chaque domaine d'activité. Elle est en priorité destinée aux agents ayant des diplômes inférieurs au niveau V, mais est ouverte également, en fonction du nombre de places restantes, à tout autre agent exerçant cette fonction et voulant renforcer ses connaissances en la matière.

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux liés au fonctionnement d'un service RH d'un établissement de santé.
- Connaître les droits et obligations du personnel de la FPH.
- S'approprier le principe de la carrière.
- Appliquer les procédures de rémunération.
- Respecter les procédures liées aux congés et aux absences.

PROGRAMME

- Le cadre réglementaire.
- La carrière et les procédures de recrutement, rémunération...
- L'évolution statutaire et professionnelle.
- Les positions administratives : la gestion des temps de travail et des absences, la cessation de fonction.
- Les protections sociales.
- Les droits et obligations du fonctionnaire.
- Les organes et instances de fonctionnement.

**AFR – AX6JS01****PUBLIC**

Agents de blanchisserie,
agents de production linge,
blanchisseurs.

ORGANISÉ PAR

CTTN IREN

DURÉE

24 jours en discontinu

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Modalités d'inscription :
pour la rentrée de
septembre 2018, vos
demandes doivent nous
parvenir **avant le 31 mai
2018.**

Cette formation se déroule
au sein d'une blanchisserie
hospitalière. Si vous
souhaitez l'organiser au
sein de votre blanchisserie,
vous pouvez prendre
contact avec la conseillère
en formation.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

PRÉPARATION AU CAP MÉTIERS DE LA BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE

CONTEXTE

Avec le projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA soutient le développement des compétences des agents de premier niveau de qualification. Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une blanchisserie.

OBJECTIFS

- Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
- Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

PROGRAMME

- La formation comprend six regroupements de quatre jours. Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur.
- Français et Histoire-géographie – Éducation civique.
 - Mathématiques et Sciences physiques et chimiques.
 - Préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie.
 - L'entreprise et son environnement.
 - Les matériaux et les articles.
 - Les salissures et tâches – les produits utilisés.
 - Les procédés de traitement des articles.
 - Les moyens de production – la maintenance préventive de premier niveau.
 - La santé et la sécurité au travail.
 - La qualité et le contrôle.
 - Mise en œuvre d'activité technique de blanchisserie.
 - Prévention santé environnement.



AFR – AX6KD01

PUBLIC

Tout agent en charge de l'entretien et de l'hygiène des locaux.

ORGANISÉ PAR

GIP-FCIP, réseau des GRETA

DURÉE

56 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Karine DEVAUX
k.devaux@anfh.fr
04 91 17 71 39

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE

CONTEXTE

L'ANFH propose aux agents de service évoluant en secteur hospitalier, d'être capables de mettre en œuvre les savoirs, savoir-faire et comportements qui permettront de réaliser les différents travaux de nettoyage requis pour un entretien quotidien des locaux, un entretien périodique ou pour des travaux de remise en état.

Le titre professionnel (TP) agent de propreté et d'hygiène est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de l'activité de l'agent de propreté et d'hygiène en charge de l'entretien et de l'hygiène des locaux de soins.
- Acquérir les connaissances théorique et pratique nécessaire pour participer aux tâches permettant d'assurer le confort des patients.

PROGRAMME

- Planifier et organiser une intervention de nettoyage en fonction d'instructions générales.
- Faire des dosages et des dilutions en tenant compte des différents paramètres d'une situation.
- Réaliser l'entretien courant d'une série de bureaux, d'un ensemble sanitaire.
- Gérer un petit stock de produits et de matériel d'entretien.
- Respecter la personne et les habitudes de l'utilisateur lors d'une intervention de nettoyage.
- Assurer les actes liés à la maintenance du local, des produits et du matériel d'entretien.
- Évaluer et rendre compte du résultat des travaux de nettoyage en référence à la commande.
- Formation au SST (sauveteur secouriste du travail).
- Effectuer l'entretien mécanisé des sols protégés et le lavage mécanisé des sols.
- Effectuer l'entretien mécanisé des sols textiles.
- Remettre en état un sol textile et des sols protégés.



AFR – AX6DC03

PUBLIC

Tout agent exerçant en cuisine ou au service des repas.

ORGANISÉ PAR

GIP-FCIP, réseau des GRETA

DURÉE

59 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Dominique CHARBONNEL
d.charbonnel@anfh.fr
04 91 17 71 34

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE RESTAURATION

CONTEXTE

Les repas fournis au sein des établissements de santé peuvent être externalisés mais restent en grande majorité confectionnés dans les cuisines de l'organisation.

Le personnel de ces services est amené à réaliser les mêmes prestations que d'autres secteurs de la restauration. Aussi, la qualification et la professionnalisation du personnel restent essentielles à la qualité de service. Le TP de d'agent de restauration est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

- Acquérir ou consolider des compétences permettant la tenue opérationnelle et autonome du poste d'agent de restauration.
- Acquérir ou consolider l'ensemble de ses connaissances théoriques et pratiques nécessaires à une meilleure qualité des gestes techniques, de la gestion du temps et des moyens et de la relation au patient.
- Valoriser les agents à leur poste de travail en mettant en avant leurs responsabilités au sein d'une équipe dans une continuité professionnelle.

PROGRAMME

- Situer et penser son intervention dans un contexte professionnel compris et maîtrisé : valeurs, enjeux, attentes, communication.
- Préparer en assemblage des hors-d'œuvre et des desserts.
- Préparer les matières premières alimentaires destinées à la transformation et à l'assemblage.
- Réaliser l'assemblage et le dressage des hors-d'œuvre et des desserts.
- Réaliser des grillades et des sautés minute devant le client et remettre en température des préparations culinaires élaborées à l'avance (PCEA).
- Effectuer la remise en température de PCEA.
- Assurer pendant le service une production culinaire simplifiée au poste grillades, et des sautés minute devant le client.
- Accueillir les clients, approvisionner et distribuer les plats en restauration self-service.
- Effectuer la mise en place de la salle à manger du self-service.
- Réaliser la mise en place de la distribution et assurer le service aux postes froids et chauds.
- Enregistrer (typer) le contenu des plateaux repas commandés et effectuer l'encaissement.
- Réaliser le nettoyage de la batterie de cuisine et le lavage en machine de la vaisselle.
- Effectuer le débarrasage des plateaux repas en salle de self-service en respectant l'intimité des clients.
- Assurer le nettoyage de la « batterie » de cuisine.
- Assurer la conduite du lavage en machine de la vaisselle.



AFR – AX6DC02

PUBLIC

Tout agent en charge de l'entretien des bâtiments et des locaux.

ORGANISÉ PAR

BAO Formation

DURÉE

75 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Dominique CHARBONNEL
d.charbonnel@anhf.fr
04 91 17 71 34

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'ENTRETIEN DU BÂTIMENT

CONTEXTE

Les agents en charge de l'entretien des bâtiments sont souvent polyvalents et les missions qui leur sont confiées sont très variées.

Le titre professionnel (TP) agent d'entretien du bâtiment est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

- Connaître les consignes, les plans et les schémas.
- Utiliser en sécurité les outillages spécifiques.
- Aménager ou maintenir en état d'usage un bâtiment.

PROGRAMME

Aménagement du bâtiment

- Réaliser un plafond sur ossatures métalliques.
- Réaliser des cloisons avec des plâtres « secs ».
- Poser des menuiseries standard.

Électricité

- Habilitation électrique BR.
- Création de réseaux électriques (prise et lumière).
- Établir le dysfonctionnement d'un réseau électrique.

Plomberie

- Poser des éléments sanitaires.
- Créer un réseau d'alimentation et d'évacuation d'eau.
- Établir le dysfonctionnement d'un réseau sanitaire.

Revêtements de sols et muraux

- Poser du carrelage et de la faïence.
- Poser un sol souple, du parquet flottant.
- Préparer et peindre tout type de support.



AFR – AX6VD03

PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions hôtelières.

ORGANISÉ PAR

GIP-FCIP, réseau des GRETA

DURÉE

38 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'HÔTELLERIE

CONTEXTE

La qualité de service et le confort des usagers sont des enjeux dans la stratégie des établissements de santé.

En effet, ils proposent un service d'hébergement qui s'approche des prestations hôtelières. Parfois, ces équipes peuvent être appelées «équipes hôtelières».

Ce TP est proposé dans le cadre du projet «Les chemins de la qualification» mis en place au bénéfice de l'ensemble des établissements hospitaliers adhérents à l'ANFH PACA. Ce projet est à destination des personnels ayant des niveaux de diplôme inférieur au niveau V, afin d'asseoir leur professionnalisme et de pouvoir les faire monter en compétences en leur offrant la possibilité d'obtenir un diplôme reconnu dans leur domaine d'activité.

Ce titre est un diplôme de niveau V enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

Cette formation renforcera et/ou complétera les compétences du professionnel dans divers domaines :

- entretenir les locaux : nettoyer et préparer les chambres et les parties communes (hall, couloirs...) de la structure ;
- gérer le linge : trier et stocker le linge pour l'envoyer à la blanchisserie ;
- assurer le service de restauration : préparer et distribuer les petits-déjeuners et les plateaux-repas ;
- assurer le service du petit-déjeuner : mettre en place le buffet et les tables, préparer les boissons chaudes ;
- savoir adapter sa communication : contribuer à l'accueil de la clientèle, prendre note des commandes et des réclamations ;
- respecter les notions d'hygiène et de sécurité.

PROGRAMME

Ce titre professionnel, reconnu par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) est constitué de 266 heures de formation dont 35 consacrées à la préparation et la passation du TP. Les heures de pratique sont intégrées dans l'enseignement théorique. Il est composé de deux certificats de compétences professionnelles (CCP).

CCP 1

Entretien des chambres, des parties communes et des locaux de service

- Entretien quotidiennement les chambres, les salles de bain et les sanitaires.
- Prendre en charge le linge du service.
- Entretien des parties communes de l'établissement.

CCP 2

Mettre en place et assurer le suivi du petit-déjeuner

- Réaliser les travaux préalables au service du petit déjeuner.
- Assurer son suivi.
- Réaliser les travaux de fin de service.



AFR – AX6JS02

PUBLIC

Agents de logistique, approvisionneurs, gestionnaires de stocks.

ORGANISÉ PAR

Aftral

DURÉE

65 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anf.fr
04 91 17 71 28

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT MAGASINIER

CONTEXTE

La fonction d'agent magasinier, au sein de la fonction logistique des milieux hospitaliers, est fondamentale pour le bon fonctionnement de l'ensemble des services connexes. Le TP Agent magasinier est un diplôme de niveau V enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

- Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles.
- Préparer et réaliser des inventaires.
- Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients.
- Renseigner les données relatives au traitement des commandes.

PROGRAMME

- Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles.
- L'entreprise et la logistique.
- La réception.
- Le traitement des anomalies.
- L'organisation du stockage.
- La tenue des stocks et l'inventaire.
- Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients.
- Le traitement des commandes.
- La préparation de commande et emballage.
- L'expédition.
- La relation client.

Évaluation Passée en Cours de Formation (EPCF)

- Réaliser les missions de l'agent magasinier.
- Mise en situation professionnelle reconstituée.
- Démontrer les acquis théoriques et professionnels.

Session de validation du titre professionnel

- Épreuve de synthèse.
- Entretien final.

**AFR – AX6VD01****PUBLIC**

Toute personne en poste ou ayant pour objectif professionnel d'accéder à une fonction de maîtresse de maison ou de surveillant de nuit.

ORGANISÉ PAR

Carrel Formation

DURÉE

29 jours

LIEU & DATES

Du 12 au 14 février,
du 12 au 15 mars,
du 10 au 13 avril,
du 23 au 25 mai,
du 4 au 7 juin,
du 11 au 14 septembre,
du 2 au 5 octobre,
les 22 et 23 octobre,
et le 30 novembre 2018
Délégation régionale
Marseille

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Les 29 jours de formation sont répartis en 19 jours de tronc commun et 10 jours spécifiques à chaque TP. Si les agents n'occupent pas encore le métier, ils devront **réaliser un stage** soit dans leur structure ou dans un autre établissement hospitalier. Pour valider, ils devront suivre l'intégralité du parcours et passer devant un jury de professionnels.

Chaque établissement devra désigner un référent qui suivra le stagiaire.

Ce dernier sera invité à assister à une réunion de présentation de ce titre professionnel.

Contact:

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

TITRE PROFESSIONNEL (TP) MAÎTRESSE DE MAISON ET SURVEILLANT DE NUIT

CONTEXTE

Ce Titre professionnel (TP) est proposé dans le cadre du projet « Les chemins de la qualification ».

OBJECTIFS**TP Maîtresse de maison**

- Connaître son rôle et sa fonction.
- Identifier et comprendre les enjeux liés au travail de nuit.
- Adapter la prise en charge des différents publics accueillis et connaître leurs spécificités.
- Avoir un positionnement adapté face aux multiples situations professionnelles et contextes rencontrés.

TP Surveillant de nuit

- Connaître son rôle et sa fonction.
- Identifier et comprendre les enjeux liés au travail de nuit.
- Assurer la sécurité des personnes et des biens.
- Adapter son intervention face aux différents publics accueillis et connaître leurs spécificités.

PROGRAMME

Le programme détaillé de la formation sera communiqué sur demande de l'établissement et joint systématiquement à la convocation de l'agent inscrit en formation.



AFR – AX6JS03

PUBLIC

Agents exerçant des fonctions de chef d'équipe, chef magasin ou gestionnaire de magasin.

ORGANISÉ PAR

AFPA

DURÉE

95 jours

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des besoins identifiés.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anf.fr
04 91 17 71 28

TITRE PROFESSIONNEL (TP) TECHNICIEN EN LOGISTIQUE D'ENTREPOSAGE

CONTEXTE

S'approchant de plus en plus du modèle industriel, la fonction logistique devient un enjeu majeur dans la stratégie des établissements de santé.

Sous l'autorité du responsable du service, le technicien doit assurer une mission d'organisation, de coordination et de contrôle de l'activité. Le titre professionnel (TP) de technicien en logistique d'entrepôt est un diplôme de niveau IV enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

OBJECTIFS

- Coordonner et contrôler les opérations liées aux mouvements des marchandises en entrepôt.
- Organiser l'activité des équipes et la gestion du matériel de la zone d'entrepôt.

PROGRAMME

- Identifier les expériences significatives en entrepôt et préparation de commandes.
- S'approprier les notions élémentaires de la chaîne logistique.
- Identifier les différentes structures de stockage d'un entrepôt et les engins de manutention.
- Réguler les activités liées aux flux d'entrée et de sortie de marchandises en entrepôt.
- Traiter les non-conformités liées aux flux d'entrée et de sortie de marchandises en entrepôt, le cas échéant en anglais.
- Organiser les zones d'entrepôt.
- Coordonner les inventaires des produits en stock.
- Établir le planning d'activités des opérateurs en entrepôt.
- Suivre les ratios de production en entrepôt.
- Animer une équipe d'opérateurs en entrepôt.
- Organiser l'entretien de la zone de stockage, du parc de matériel et des outils de travail.



07

—

PROJET
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DES ÉTABLISSEMENTS

AFR – AX7JS05

PUBLIC

Agents en charge des achats, référents développement durable, prescripteurs...

ORGANISÉ PAR

CKS Santé

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Inscriptions :

Les groupes seront continués en fonction du nombre d'inscriptions.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

ACHATS RESPONSABLES ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de trois piliers : environnemental, social, et économique. Si l'objectif d'un développement durable est de plus en plus partagé aujourd'hui, la question du chemin à prendre pour y parvenir reste ouverte. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020. L'évolution des pratiques d'achats constitue un enjeu important dans la déclinaison des politiques RSE, s'opérationnalisant par la mise en œuvre d'achats responsables, préservant de manière équilibrée et pérenne l'intérêt environnemental, social et économique des différents acteurs.

OBJECTIFS

- Introduction au développement durable et à son intégration dans le droit de la commande publique.
- 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.
- Faire du développement durable une condition d'exécution.
- Assurer le suivi de la performance responsable.

PROGRAMME

Introduction au développement durable et à son intégration dans le droit de la commande publique

- 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 et son intégration comme critère de sélection des candidatures et des choix des offres.
- 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.

Faire du développement durable une condition d'exécution

- 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.

Assurer le suivi de la performance responsable

- Les outils de suivi de la performance « développement durable ».
- Cas d'études sur des exemples concrets.
- Réalisation du cahier des charges.

AFR – AX7JS01

PUBLIC

Agents en charge de la gestion des effluents liquides.

ORGANISÉ PAR

C2DS Formation

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

GESTION DES EFFLUENTS LIQUIDES HOSPITALIERS

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de trois piliers : environnemental, social, et économique. Si l'objectif d'un développement durable est de plus en plus partagé aujourd'hui, la question du chemin à prendre pour y parvenir reste ouverte. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020. Les hôpitaux utilisent une grande variété de produits pour les soins (antibiotiques, solvants, métaux lourds, radioéléments... et les médicaments en général) mais aussi pour l'hygiène et l'entretien, qui se retrouvent dans les eaux usées. Lesquelles peuvent également être chargées en micro-organismes (champignons, bactéries parfois antibiorésistantes, virus... Il s'agit d'une formation afin d'identifier les différents rejets liquides hospitaliers afin de pouvoir les traiter.

OBJECTIFS

- Identifier les types d'effluents liquides et leurs caractéristiques.
- Comprendre les différents types de risques.
- Connaître les différents types de traitements.

PROGRAMME

Identification des types d'effluents liquides et leurs caractéristiques physico-chimiques

- Inventaire des agents chimiquement dangereux et non dangereux.
- Analyse des processus d'utilisation.
- Liens avec les risques environnementaux.

Présentation des risques associés aux déchets liquides chimiquement dangereux

- Risques chimiques.
- Risques biologiques.
- Risques radioactifs.

Présentation et comparaison des procédés et techniques de prétraitements

- Types d'équipements (stations d'inactivation, cuves de rétention, cuves de décroissance...).
- Aspects réglementaires relatifs à la gestion des effluents liquides hospitaliers.
- Sources de la réglementation : code de la santé publique, code général des collectivités territoriales.
- Notion d'autorisation de rejet.

Préconisations et outils pour la gestion « éclairée » des effluents liquides

- Préconisations d'actions de prévention, en amont et à la source de la production des effluents.
- Préconisation sur la gestion des filières d'effluents liquides.
- Estimation des coûts liés aux types de traitements des déchets liquides chimiquement dangereux.

AFR – AX7JS02

PUBLIC

Agents responsables de la gestion des déchets hospitaliers.

ORGANISÉ PAR

Énergies Alternatives Méditerranée

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

GESTION ET OPTIMISATION DES DÉCHETS HOSPITALIERS (HORS DASRI ET DÉCHETS LIQUIDES)

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de trois piliers : environnemental, social, et économique. Si l'objectif d'un développement durable est de plus en plus partagé aujourd'hui, la question du chemin à prendre pour y parvenir reste ouverte. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020. L'un des éléments de réponse à ces nouveaux objectifs est de retenir le principe de réduire, réutiliser et recycler les déchets, et ainsi, faire de l'environnement un nouvel enjeu dans la gestion des déchets.

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation relative à la gestion des déchets.
- Acquérir une vision globale de la problématique des déchets et leurs types 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.
- 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-clés 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.

AFR – AX7JS03

PUBLIC

Animateurs qualité/
gestion des risques,
assistants qualité,
coordinateurs qualité/
gestion des risques,
coordinateurs qualité/
gestion des risques,
toute personne souhaitant
mettre en place une
politique de
développement durable.

ORGANISÉ PAR

Nicomak

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

LE BILAN CARBONE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de trois piliers : environnemental, social, et économique. Si l'objectif d'un développement durable est de plus en plus partagé aujourd'hui, la question du chemin à prendre pour y parvenir reste ouverte. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020. Cette formation permettra une montée 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 réduction des émissions de gaz à effets de serre.

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.

AFR – AX7JS04

PUBLIC

Agents en charge de la conduite d'un bilan énergétique.

ORGANISÉ PAR

Nicomak

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anh.fr
04 91 17 71 28

LE BILAN ÉNERGÉTIQUE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de trois piliers : environnemental, social, et économique. Si l'objectif d'un développement durable est de plus en plus partagé aujourd'hui, la question du chemin à prendre pour y parvenir reste ouverte. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020. Dans ce contexte, maîtriser l'énergie de son établissement et optimiser son utilisation constituent un enjeu essentiel. Pour cela, cette formation permettra 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'économie d'énergie et reporting.

OBJECTIFS

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

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 ?

AFR – AX7VD01**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

Nicomak

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Contact :**

Véronique DURET
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

SENSIBILISATION À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ÉTABLISSEMENTS (RSE) : LA RSE COMME MÉTHODE DE PERFORMANCE GLOBALE DES ORGANISATIONS

CONTEXTE

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE) est une approche de management, dans laquelle ces derniers doivent intégrer les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. Elle est la déclinaison du développement durable qui intègre les trois piliers : environnemental, social, et économique.

Les premières inflexions initiées par les politiques nécessitent d'être renforcées face aux enjeux écologiques. Le monde hospitalier est totalement intégré à ces réflexions et ces évolutions et une réglementation abondante s'imposera aux établissements, notamment dans le cadre du Grenelle II de l'environnement à l'horizon 2020.

C'est dans cette perspective qu'il est important d'accompagner les établissements pour anticiper au mieux à ces mutations. Ainsi l'ANFH PACA propose des formations sur des thèmes différents mais participant toutes à la même cohérence de développement des organisations et des compétences pour préparer les établissements aux mutations sociologiques et environnementales.

OBJECTIFS

Le premier volet de cet accompagnement doit permettre de :

- 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

La formation déclinera six axes :

- comprendre en quoi la RSE concerne les établissements hospitaliers ;
- connaître les enjeux RSE via l'ISO 2600 ;

- maîtriser la méthodologie d'identification des parties prenantes et leurs besoins ;
- 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.

AFR – AX7VD2

PUBLIC

Tout agent du service RH, encadrants, partenaires sociaux.

ORGANISÉ PAR

Groupe Équilibres

DURÉE

1 jour

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement en fonction des demandes.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Contact:

Véronique DURET
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

En tant que premier employeur de France, la Fonction publique hospitalière 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. Cette deuxième thématique du projet responsabilité sociale des établissements (RSE) 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.
- Maîtriser les principaux outils et bonnes pratiques.
- Impulser une politique d'égalité femme/homme au sein de sa structure.

PROGRAMME

- 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.
- Comment construire l'égalité : outils et bonnes pratiques pour intégrer l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la politique RH.
- Les indicateurs pertinents de mesure de l'égalité professionnelle.
- Comment rédiger un plan d'action pour l'égalité au sein de son établissement.



08

—
PROJET
PRODIG

AFR – AX8VD03

PUBLIC

Futurs auditeurs internes désignés par leur institut.

ORGANISÉ PAR

Else Consultants

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

2 classes virtuelles,
8 modules e-learning,
2 jours de présentiel.

Modalités d'inscription :

à la réception des inscriptions une invitation sera adressée pour participer à la 1^e classe virtuelle et se connecter par la suite aux modules d'enseignement.

Contact :

Véronique DURET
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

AUDITEUR INTERNE QUALITÉ EN INSTITUT DE FORMATION

CONTEXTE

Les instituts de formation, qu'ils soient en soins infirmiers, en aides-soignants ou cadres de santé, sont confrontés à des enjeux forts de régionalisation, de restructurations, etc., et ceci avec un objectif continu de garantir la qualité et la sécurité des soins à travers les formations dispensées.

La mise en place de démarches qualité qui assurent la maîtrise des enseignements et de leur organisation devient donc un passage obligé dans ces structures. En PACA, elles peuvent s'appuyer sur un référentiel promu par le Conseil régional pour les organismes de formation.

Dans ce cadre, les instituts de formation doivent conduire des audits internes réguliers. C'est ainsi que la Délégation régionale vous propose de former les personnels de ces divers instituts à travers une formation en « blended » alliant classes virtuelles, modules e-learning et présentiel.

OBJECTIFS

- Savoir préparer et conduire des audits qualité (planification – réalisation – suivi).
- Développer une culture d'audit qualité.
- Appliquer la méthodologie de pratique d'audit qualité interne.

Pré-requis pédagogique en amont de la formation

Concertation avec la direction sur le système qualité mis en place ou à développer.

Pré-requis technique à la classe virtuelle et au suivi des enseignements en e-learning

Minimum : processeur équivalent à I3, 2 Go de RAM, carte son.

Idéal : processeur équivalent à I7, 4 Go de RAM, webcam avec micro.

Flux minimum souhaitable : 256 Kb/s (idéal : 3Mb/s).

Dans tous les cas le stagiaire devra avoir un casque ou haut parleur et un micro.

PROGRAMME

En classe virtuelle et modules e-learning

- Connaître les fondements d'une démarche qualité et la place de l'audit dans la démarche.
- Connaître les principes-clés de l'audit interne et le différencier des audits tierce ou seconde partie.
- Connaître l'approche processus appliquée à un organisme de formation.
- Avoir un premier niveau d'information sur les référentiels qualité applicables à la formation.
- Maîtriser la méthodologie d'audit.

- Savoir planifier et préparer ses audits.
- Savoir conduire une réunion d'ouverture et une réunion de clôture.
- Savoir conduire les entretiens et la recherche d'éléments factuels sur le terrain.
- Savoir rédiger des écarts et un rapport d'audit.

En présentiel

- Rappel et réajustement des acquis du distanciel.
- Mise en situation : chaque participant sera accompagné dans la mise en œuvre des acquis en audit terrain sur un cas pratique, dans un cadre de simulation.
- Les participants seront successivement mis en situation d'auditeur, d'audité et d'observateur d'un audit. le consultant formateur débriefera les situations vécues avec les groupes pour assurer la progression pédagogique au fil des deux jours.

AFR – AX8JS01**PUBLIC**

Toute personne assurant des fonctions d'encadrement.

ORGANISÉ PAR

Eludi Production/
Nectar de Code

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

La durée globale du Serious Game sera de 14 heures maximum.

Modalités d'inscription :

une communication spécifique sera faite par la Délégation régionale en fin d'année 2017.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

CONTEXTE

Le management est un élément primordial des organisations dans le secteur de la santé. En constante évolution et devant faire face à de nombreuses réformes et réorganisations, les managers doivent en permanence améliorer leurs compétences, intégrer de nouvelles formes d'organisation, prendre en compte les mutations sociologiques et organisationnelles. C'est dans ce contexte qu'il est important de mettre le manager en situation face aux multiples activités qu'il a à assumer. Cette formation s'adressant à un nombre important de participants potentiels, la Délégation régionale vous propose de la dispenser à travers un Serious Game.

OBJECTIFS

- Adapter sa posture selon les situations rencontrées.
- Adopter une communication adaptée à son interlocuteur.
- Valoriser les compétences individuelles.
- Optimiser les compétences collectives.
- Mobiliser les différents outils de management selon le contexte.

PROGRAMME**Modalités pédagogiques :**

Le Serious Game est un jeu pédagogique qui transforme le temps de formation en une réelle immersion dans une histoire en prise directe avec la réalité des stagiaires, ce qui renforce leur implication et améliore la mémorisation. Un scénario et une approche ludique positionnent le stagiaire comme acteur du jeu. En prise directe avec la réalité, ce dernier sera amené à faire des choix, à prendre des décisions qui pourront influencer le cours de l'apprentissage.

AFR – AX8VD01**PUBLIC**

Cadres de direction, assistants sociaux, personnels administratifs en charge de ces dossiers, médecins, secrétaires médicaux (AMA), cadres de santé.

ORGANISÉ PAR

Edufactory

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Modalités d'inscription :**

cette formation se déroule entièrement en ligne, aussi il est nécessaire de se rapprocher de la délégation pour connaître les modalités d'inscription.

Contact :

Véronique DURET
v.duret@anhf.fr
04 91 17 71 38

HOSPITALISATION SOUS CONTRAINTE

CONTEXTE

Depuis la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques, et celle du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions de la loi du 5 juillet 2011, le juge judiciaire, garant des libertés individuelles au titre de l'article 66 de la Constitution française du 4 octobre 1958, intervient systématiquement, au sein des établissements psychiatriques, pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures d'hospitalisation complète décidées par les autorités publiques sans le consentement du patient. Le Juge intervient également pour contrôler la régularité et le bien fondé des mesures de soins psychiatriques prodigués sous une autre forme que l'hospitalisation complète. Le patient est obligatoirement assisté ou représenté par un avocat, auxiliaire de justice, lors de ces audiences.

Ce contrôle et la présence systématique de l'institution judiciaire dans les établissements de santé psychiatriques recentre le patient au cœur des institutions pour s'assurer que ces droits fondamentaux à son admission, mais également pendant sa prise en charge, sont préservés.

OBJECTIFS

- S'auto-former sur la thématique « hospitalisation sous contrainte ».
- Appréhender la philosophie de la réglementation en repérant les principes généraux de la loi du 5 juillet 2011 relative aux droits fondamentaux des patients.
- Analyser et comprendre les enjeux de la procédure de prise en charge en soins sans consentement.
- Identifier les motifs d'entrées en soins contraints et les pièces exigées par la loi.
- Maîtriser : les différents modes d'hospitalisation, les étapes et le rôle des acteurs dans les différentes procédures, les diverses formes de parcours et de prise en charge du patient.
- Appliquer les procédures et connaître les ressources en aide.

PROGRAMME**Modalités pédagogiques :**

cette formation se déroule entièrement à distance. Après avoir ciblé les besoins du stagiaire, ce dernier débutera son parcours de formation au travers de modules animés, ludiques et interactifs. Il devra résoudre des cas qui se présentent à lui et identifier les solutions possibles. Des challenges seront également proposés pour pouvoir dynamiser les apprentissages et maintenir la dynamique.

AFR – AX8VD02**PUBLIC**

Aides-soignants.

ORGANISÉ PAR

Edufactory

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES****Modalités d'inscription :**

une communication spécifique pour le déploiement de ce Serious Game sera effectuée fin d'année 2017.

Contact :

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anhf.fr
04 91 17 71 28

LA PRISE EN CHARGE EN GÉRONTOPSYCHIATRIE

CONTEXTE

Le vieillissement de la population entraîne une prise en charge spécifique souvent liée à des pathologies relatives à la démence importante de cette population au sein des structures hospitalières.

Les patients pris en charge en établissements de soins mais aussi en EHPAD dans un cadre d'hébergement développent des pathologies pour lesquelles les soignants et particulièrement les aides-soignants ne sont pas toujours préparés alors qu'ils assurent les soins au quotidien. Ces pathologies du vieillissement nécessitent une adaptation des comportements et une bonne compréhension des symptômes et réactions des personnes prises en charge.

Ainsi, afin de pouvoir offrir cette formation au plus grand nombre, la Délégation régionale vous la propose sous la forme d'un **Serious Game** qui positionnera le stagiaire comme acteur du jeu en lui offrant de nombreuses possibilités d'actions et/ou la possibilité d'inverser le cours de l'histoire (résolutions de problèmes, positionnement spécifique selon ses choix, adaptation selon les interlocuteurs et situations...).

OBJECTIFS

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

PROGRAMME**Modalités pédagogiques :**

Le Serious Game est un jeu pédagogique qui transforme le temps de formation en une réelle immersion dans une histoire en prise directe avec la réalité des stagiaires. Ceci dans un but de renforcer leur implication et d'améliorer la mémorisation.

Un scénario et une approche ludique positionnent le stagiaire comme acteur du jeu. En prise directe avec la réalité, ce dernier sera amené à faire des choix, à prendre des décisions qui pourront influencer le cours de l'apprentissage.

AFR – AX8JS03

PUBLIC

Directions fonctionnelles concernées par la certification des comptes (RH, DAM, finances, achat) et personnels de la direction des affaires financières (contrôleurs de gestion, cadres).

ORGANISÉ PAR

Edufactory

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Durée:

la durée totale du parcours global est de 14 heures maximum incluant la journée de 7 heures en présentiel, sachant qu'elle pourra varier en fonction des besoins des stagiaires selon les connaissances qu'il devra ensuite mobiliser sur son poste de travail (selon ses activités).

Modalités d'inscription:

Cette formation se compose de temps de formation à distance et en présentiel, aussi, il est nécessaire de se rapprocher de votre Délégation pour connaître les modalités d'inscription.

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anf.fr
04 91 17 71 28

SE PRÉPARER À LA CERTIFICATION ET À LA FIABILISATION DES COMPTES

CONTEXTE

Introduite par la loi Hôpital patient santé territoire (HPST), les centres hospitaliers dont les recettes s'élèvent à plus de 100 millions d'euros par an sont soumis à l'obligation de certification de leurs comptes.

Les hôpitaux dont le niveau de recettes est inférieur à 100 millions d'euros ne sont quant à eux pas soumis à la certification de leurs comptes, mais doivent cependant mener un travail de fiabilisation des comptes. Cela nécessite un travail important sur la qualité des comptes, l'inventaire de l'immobilier, les provisions, et l'organisation du contrôle interne comptable et financier. Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années, ce qui implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquats.

OBJECTIFS

Objectif Général

→ Cerner les enjeux de la fiabilité du bilan, de la certification des comptes et les axes de travail préparatoire.

Objectifs spécifiques

- Se former à distance par le biais de supports adaptés.
- Maîtriser le contexte réglementaire en vigueur de la certification des comptes des hôpitaux.
- Identifier les procédures et outils associés permettant de fiabiliser les comptes.
- Repérer les exigences des commissaires aux comptes.
- Élaborer un plan d'action sur la base des différentes étapes de fiabilisation des comptes.

PROGRAMME

Thèmes abordés durant la formation:

- immobilisations;
- recettes;
- achats;
- stocks;
- ressources humaines;
- provisions pour risques et charges;
- trésorerie;
- système d'information;
- fonctions externalisées (en lien avec des parties liées – GCS/GIE/autres...);
- budgets annexes.

Selon des modalités pédagogiques spécifiques:

- **en présentiel** avec des actions concrètes à mener dans son établissement;
- **formation à distance** adaptée aux besoins du stagiaire sur la base de son activité professionnelle selon des **modalités pédagogiques** fortement **interactives** et médias variés pour maintenir l'attention du stagiaire: vidéos, webinar, travaux sur des cas pratiques sous la forme de « **jeux de décision** ».



09

—
ACCOMPAGNEMENT
À LA MISE EN PLACE
DU DPC

AFR – AX9JS03

PUBLIC

Directions des Ressources humaines - Affaires médicales et des soins, représentants de la CME et de la communication DPC, responsables qualité, référents DPC et responsables de formation.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

5 jours (2+3)

LIEU & DATES

Les 15 et 16 mars 2018
et du 11 au 13 avril 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Une implication effective des participants est requise. Celle-ci aboutira à l'élaboration d'un plan d'actions à déployer en établissement.

Cette formation peut être conduite soit en établissement (formule intra), soit en inter-établissements. Si vous souhaitez l'organiser au sein de votre établissement, veuillez à prendre contact avec la Délégation régionale

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

ÉLABORER UN PLAN D' ACTIONS POUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

CONTEXTE

Le Développement professionnel continu (DPC), a été réformé par la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et de ses textes d'application.

En décembre 2015, les nouvelles orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour 2016-2018 sont venues impacter les programmes jusqu'ici proposés pour recentrer les actions admissibles sur les pratiques cliniques. En outre, la création des groupements hospitaliers de territoire (GHT) impacte aussi l'élaboration et l'achat de programmes et d'actions DPC.

Dans ce contexte, l'ANFH propose un dispositif d'appui à ses établissements adhérents pour déployer le nouveau dispositif DPC.

La présente formation-action a pour objectif de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif DPC. Elle intègre un état des lieux (réalisé en 1^{re} partie de formation et en intersession au moyen d'une grille type adaptée à chaque structure) débouchant sur un plan d'actions sur mesure (actions identifiées en cours de formation puis formalisées sous forme de plan en fin de formation).

OBJECTIFS

- Comprendre les évolutions du **nouveau cadre juridique du DPC**.
- Réaliser un **autodiagnostic** de sa structure sur la mise en place du DPC.
- **Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC** et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC.
- Identifier les points-clés pour la réussite du DPC en matière **d'ingénierie des plans DPC** et des formations DPC.
- **Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux** au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC.
- **Mettre en œuvre un plan d'actions** pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions.

AFR – AX9JS02

PUBLIC

Référents DPC identifiés en établissement ou en inter-établissements.

ORGANISÉ PAR

ECS Compétences

LIEU & DATES

les 7, 8 et 28 juin 2018

RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES

Contact:

Jenna SAYCHANH
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

ÊTRE RÉFÉRENT DPC

CONTEXTE

La Loi de santé va modifier profondément les organisations et pratiques en matière de formation initiale, continue, et spécifiquement pour ce qui est du DPC.

Après un premier âge avec ses aléas, celui-ci connaît en ce moment précis une évolution majeure ; si les finalités demeurent, les règles changent en grande partie. Les organisations et les pratiques ne sont pas encore stabilisées qu'il faut les faire évoluer, les adapter...

Pour y prendre une part active, une fonction émerge, celle de référent DPC. Connaissant très bien la réglementation, les processus, les méthodes et les outils, cet acteur est une ressource majeure pour la mobilisation des professionnels sur les attendus du DPC renouvelé. Il est également un conseil permanent au service des contributeurs internes au DPC, il en est la référence réglementaire et méthodologique, notamment pour l'ingénierie des programmes et actions...

OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts-clés et les enjeux du DPC.
- Informer toutes les personnes concernées de l'établissement (ou en inter-établissements) sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et plan DPC.
- Mobiliser les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC.
- Identifier les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC).
- Faire connaître l'offre de DPC dans son établissement ou en inter-établissements.

AFN – AX9JS01**PUBLIC**

Personnel médical des établissements de santé adhérents au DPC Médical.

ORGANISÉ PAR

INFIPP

LIEU & DATES**Groupe 1**

À distance :

du 26 mars au 3 avril 2018

Présentiel :

le 6 avril 2018

Groupe 2

À distance :

du 7 au 15 avril 2018 inclus

Présentiel :

le 19 avril 2018

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Formation composée de 5 modules : 3 modules en E-Learning et 2 modules en présentiel.

Contact :

Jenna SAYCHANH

j.saychanh@anfh.fr

04 91 17 71 28

IMPLICATION DE LA COMMUNAUTÉ HOSPITALIÈRE DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE DPC MÉDICAL

CONTEXTE

Dans le cadre de la mise en œuvre du DPC dans les établissements, l'ANFH souhaite former les acteurs concernés, notamment ceux impliqués dans le DPC médical, à la demande des membres du Conseil du DPC médical hospitalier. Il s'agit pour les établissements de s'assurer de la mise en œuvre, du fonctionnement et de la promotion du DPC. Pour le DPC médical, la CME est consultée et le président de la CME en coordonne son élaboration. L'objectif poursuivi par l'ANFH est de favoriser l'implication des personnels médicaux dans la co-construction du plan de DPC médical, d'inciter le travail collaboratif et pluri-professionnel autour de l'élaboration du plan de DPC, notamment pour l'analyse des pratiques professionnelles. Pour ce faire, il semble primordial de favoriser l'émergence d'une culture commune autour du DPC (connaissance du dispositif, élaboration et mise en œuvre).

OBJECTIFS

- Contribuer collectivement à l'élaboration du plan de DPC médical.
- Identifier les concepts-clés du DPC et la cartographie des acteurs institutionnels au niveau national, territorial et local.
- Identifier le positionnement éventuel de l'établissement en tant qu'ODPC (établissement, territoire, coopération inter-établissements).
- Repérer les acteurs et structures internes mobilisés dans la construction du plan DPC médical.
- Identifier les étapes de la construction et de la réalisation d'un plan DPC dans le respect d'une démarche qualité.
- Identifier les leviers de promotion DPC.

PROGRAMME

**MODULE DISTANCIEL N°1
(2 HEURES)**

Entrer en dynamique de formation

Définir le DPC et ses acteurs

- Le DPC, qu'est que c'est ?
- Les acteurs du DPC.
- Les enjeux du DPC.

Identifier les acteurs et les structures internes impliqués dans le DPC

- Les acteurs du DPC dans l'établissement.
- Les instances internes et le DPC.
- Le DPC, l'élaboration d'un travail collaboratif.

PRÉSENTIEL N°2 (1 JOUR)

S'approprier le dispositif DPC

- Le dispositif du plan de DPC

Evaluation de la journée

Préparation des modules suivants

**MODULE DISTANCIEL N°3
(2 HEURES)**

Identifier le rôle et les enjeux d'un ODPC

- Qu'est ce qu'un ODPC ?
- Être ODPC pour un établissement.
- Les modes de collaboration en tant qu'ODPC ou avec un ODPC.

**MODULE DISTANCIEL N°3 SUITE
(2 HEURES)**

- Collecter les données pour élaborer un plan DPC et initier une démarche de collaboration.

**PRÉSENTIEL N°4
(1 JOUR)**

Analyser les données recueillies

Maitriser l'élaboration d'un plan DPC

- Les différentes phases.

Acquérir une méthodologie et les outils pour promouvoir le DPC

- Communiquer en interne.
- Le plan de communication.
- Les partenaires.
- Suivi et évaluation de la communication interne et externe.

Évaluation du processus de formation

Préparer le suivi de la mise en œuvre du DPC médical

MODULE DISTANCIEL N°5

Le suivi de la mise en œuvre du DPC médical.

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION

COMMENT S'INSCRIRE ?

Vous trouverez en pages 83 à 87 les différents formulaires d'inscription, qu'il conviendra d'adresser à la conseillère formation chargée du dossier. Elle sera en charge du recueil des inscriptions, de l'envoi des convocations au moins un mois avant le début de la formation et de la saisie dans le logiciel Gesform.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ?

Actions régionales

→ Enseignement et repas du midi financés par l'ANFH.
→ Déplacements, nuitées, déjeuners, et éventuels frais de traitement sur les crédits du plan de formation de l'établissement.

Projet « Les chemins de la qualification »

Se reporter à la fiche des modalités financières spécifiques au projet en page 86 du catalogue.

Formations coordonnées d'adaptation à l'emploi

Nous vous proposons cette année les formations d'adaptation à l'emploi sous forme d'actions coordonnées. La Délégation régionale coordonne pour vous l'achat des formations, la contractualisation avec le prestataire et leur mise en place. Tous les frais relatifs à ces dernières sont financés sur les crédits de l'établissement.

À VOTRE ÉCOUTE

Actions régionales

Véronique DURET

Conseillère en formation
v.duret@anfh.fr
04 91 17 71 38

Jenna SAYCHANH

Conseillère en formation
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

Sandrine CHEVALIER

s.chevalier@anfh.fr
04 91 17 71 24

Projet « Les chemins de la qualification »

Le nom du référent est indiqué sur chaque fiche formation qualification.paca@anfh.fr



Projet « Responsabilité sociale des établissements »

Cécile APOLLIS
Chargée de projet
c.apollis@anfh.fr
04 67 04 35 12



Projet « H300 »

Aurélié BIRON
Chargée de projet
a.biron@anfh.fr
07 62 72 62 78



Projet numérique PRODIG

Aline ROIGNANT

Chargée de projet numérique
a.roignant@anfh.fr
07 63 26 09 83





2018

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

Liste des participants

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	Grade	Catégorie Formation (A,B ou C)	adresse mail

La confirmation d'inscription sera adressée au service formation à l'attention de (nom et mail du responsable formation de l'établissement):

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :



2018

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

LISTE DES PARTICIPANTS

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	Grade	Métier exercé	Catégorie Formation (A,B ou C)	adresse mail

La confirmation d'inscription sera adressée au service formation à l'attention de (nom et mail du responsable formation de l'établissement) :

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

FICHE D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION ASG

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

- Instruction DHOS/DGAS/RH2/2009/357 du 27 Novembre 2009 relative à la mise en œuvre de la mesure 20 du plan ALZAN ALZHEIMER 2008-2010
- Décret N° 2010-681 du 22 juin 2010 fixant les conditions d'attribution d'une prime pour les AS et AMP exerçant la fonction d'ASG (JO du 23 juin 2010)
- Arrêté du 23 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de la formation d'ASG

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ DES AGENTS POUVANT ACCÉDER À CETTE FONCTION

- AS et AMP exerçant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de pathologies apparentées travaillant dans les structures mentionnées ci-dessous :
 - soit dans des équipes spécialisées dans les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et dans le cadre de formule de coopération formalisées visées au L.312-7 du code de l'action sociale et des familles comprenant des SSIAD ou des SPASAD ;

- soit dans des unités spécialisées (UHR et PASA) au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et des unités de soins de longue durée.

ENGAGEMENT DE L'ENCADREMENT

Pour que la structure et les résidents puissent bénéficier des apports de cette formation un engagement de l'encadrement direct est fortement conseillé. Celui-ci sera le garant de l'organisation du retour des acquis et des compétences au sein du service. Une réunion du référent est donc prévue en début de parcours.

FINANCEMENT DE LA FORMATION DANS L'ÉTABLISSEMENT

Un co-financement de la pédagogie pourra être demandé par l'ANFH auprès de la Caisse Nationale de Solidarité et de l'Autonomie (CNSA) si la convention est reconduite pour 2016. Pour en bénéficier, l'établissement doit fournir une copie de la convention tripartite mentionnant la création de structures mentionnées ci-dessus et que le stagiaire soit affecté dans une de ces unités.

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

NOMS – (NOM DE JEUNE FILLE) PRENOMS DES AGENTS À INSCRIRE	Grade	Structure d'affectation	Noms prenom du cadre référent du stagiaire ¹	Nature de la convention tripartite Oui/non

1. Le cadre nommé s'engage à participer à la réunion prévue pour les référents. Pour tout renseignement complémentaire, contactez Véronique Duret 04.91.17.71.38

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :



2018

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

« LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION » :

FORFAIT DE PRISE EN CHARGE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017

Prise en charge	Montant	Pièces à fournir avec votre demande de remboursement
-----------------	---------	--

Pour tous les établissements :

Traitement	100 € / jour de formation	Titre de recette, attestation de présence de l'agent (ou copie de feuille de présence) de la période concernée
Déjeuner	7,63 €	Sans justificatif
Nuitée	60 € / jour de formation	Facture
Dîner	7,63 €	Sans justificatif

Uniquement pour les établissements de moins de 250 agents :

Déplacements (supérieur à 50 km A/R)	Dispositions habituelles (décret du 25 juin 1992)	Justificatifs habituels
--------------------------------------	---	-------------------------

Ces prises en charges concernent uniquement les formations citées ci-après :

- CAP Métiers de la blanchisserie
- TP Maître(sses) de maison
- TP Agent de restauration
- TP Agent d'Hôtellerie
- TP Agent de propreté et d'hygiène
- TP Ouvrier du Paysage
- TP Agent d'entretien du bâtiment
- TP Agent magasinier
- TP Technicien en logistique entreposage

Pour tout renseignement, adressez votre mail à qualification.paca@anhf.fr

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement :



2018

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

LISTE DES PARTICIPANTS

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	Grade	Métier	Dernier diplôme

La confirmation d'inscription sera adressée au service formation à l'attention de (nom et mail du responsable formation de l'établissement):

.....
.....

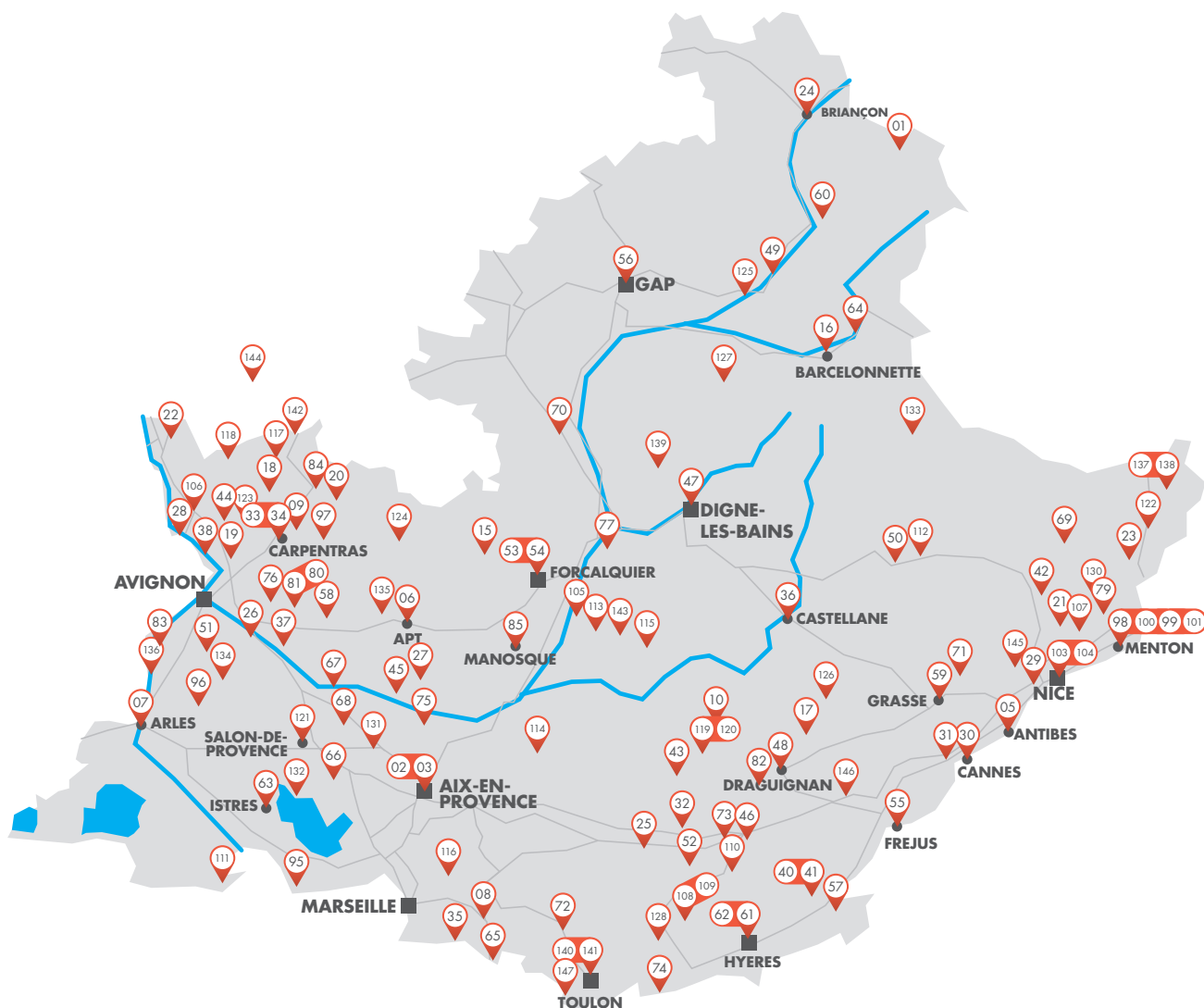
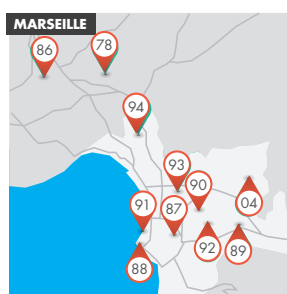
Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

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

147 établissements emploient
65 467 agents de la Fonction publique hospitalière
(FPH) en région Provence Alpes Côte d'Azur.

Ils confient 56 092 K€ à l'ANFH PACA
pour le développement de la formation
professionnelle des personnels de la FPH et le
Développement professionnel continu (DPC)
des professionnels médicaux.



1	CH AIGUILLES	05470	AIGUILLES	27	EHPAD CADENET	84160	CADENET
2	CHS MONTPERRIN AIX EN PROVENCE	13617	AIX EN PROVENCE CEDEX	28	EHPAD CADEROUSSE	84860	CADEROUSSE
3	CH PAYS D'AIX	13616	AIX EN PROVENCE CEDEX 1	29	EHPAD CAGNES SUR MER	06800	CAGNES SUR MER
4	CH ALLAUCH	13190	ALLAUCH	30	CH CANNES	06401	CANNES
5	CH LA FONTONNE ANTIBES	06606	ANTIBES	31	GCS CANNES GRASSE ANTIBES	06150	CANNES LA BOCCA CEDEX
6	CH APT	84405	APT CEDEX	32	EHPAD PASTEUR CARCES	83570	CARCES
7	CH ARLES	13637	ARLES CEDEX	33	MECS CARPENTRAS	84200	CARPENTRAS
8	CH AUBAGNE	13677	AUBAGNE CEDEX	34	CH CARPENTRAS	84208	CARPENTRAS CEDEX
9	EHPAD AUBIGNAN	84810	AUBIGNAN	35	EHPAD CASSIS	13260	CASSIS
10	EHPAD AUPS	83630	AUPS	36	CH CASTELLANE	04120	CASTELLANE
11	IME AVIGNON	84000	AVIGNON	37	CH CAVAILLON LAURIS	84304	CAVAILLON
12	EPD RESEAU VILLA AVIGNON	84000	AVIGNON	38	EHPAD CHATEAUNEUF DU PAPE	84230	CHATEAUNEUF DU PAPE
13	ADEF AVIGNON	84021	AVIGNON CEDEX 1	39	EHPAD CHATEAURENARD BARBENTANE	13833	CHATEAURENARD CEDEX
14	CH AVIGNON	84902	AVIGNON CEDEX 9	40	EHPAD COGOLIN	83310	COGOLIN
15	CH BANON	04150	BANON	41	EHPAD GRIMAUD	83310	COGOLIN
16	CH BARCELONNETTE	04400	BARCELONNETTE	42	EHPAD CONTES	06390	CONTES
17	EHPAD BARGEMON	83830	BARGEMON	43	EHPAD COTIGNAC	83570	COTIGNAC
18	EHPAD BEAUMES DE VENISE	84190	BEAUMES DE VENISE	44	EHPAD COURTHEZON JONQUIERES	84350	COURTHEZON
19	EHPAD BEDARRIDES	84370	BEDARRIDES	45	EHPAD CUCURON	84160	CUCURON
20	EHPAD BEDOIN	84410	BEDOIN	46	EHPAD CUERS	83390	CUERS
21	EHPAD BENDEJUN	06390	BENDEJUN	47	CH DIGNE LES BAINS	04003	DIGNE LES BAINS CEDEX
22	CH BOLLENE	84503	BOLLENE CEDEX	48	CH DRAGUIGNAN	83007	DRAGUIGNAN CEDEX
23	CH EHPAD BREIL SUR ROYA	06540	BREIL SUR ROYA	49	CH EMBRUN	05200	EMBRUN
24	CH BRIANCON	05105	BRIANCON	50	CH ENTREVAUX	04320	ENTREVAUX
25	CH BRIGNOLES	83177	BRIGNOLES CEDEX	51	EHPAD EYRAGUES	13630	EYRAGUES
26	EHPAD DURANCE-NOVES - CABANNES	13440	CABANNES	52	EHPAD L'ESCANDIHADO	83340	FLASSANS SUR ISSOLE

53	CH FORCALQUIER	04300	FORCALQUIER	79	EHPAD L'ESCARENE	06440	L'ESCARENE
54	CAS FORCALQUIER	04301	FORCALQUIER CEDEX	80	CH L'ISLE SUR LA SORGUE	84800	L'ISLE SUR LA SORGUE
55	CH FREJUS ST RAPHAEL	83608	FREJUS CEDEX	81	ETBT PUB. ST AINTOINE L'ISLE/SORGUE	84803	L'ISLE SUR LA SORGUE
56	CHI ALPES SUD GAP	05007	GAP CEDEX	82	EHPAD LORGUES	83510	LOGUES
57	CH SAINT-TROPEZ GASSIN	83580	GASSIN	83	EHPAD MAILLANE	13910	MAILLANE
58	CH GORDES	84220	GORDES	84	EHPAD MALAUCENE	84340	MALAUCENE
59	CH GRASSE	06135	GRASSE	85	CH MANOSQUE	04100	MANOSQUE
60	EHPAD GUILLESTRE	05600	GUILLESTRE	86	EHPAD MARIIGNANE	13700	MARIIGNANE
61	GCS DE L'IFPVPS	83400	HYERES	87	CHU MARSEILLE	13005	MARSEILLE
62	CH HYERES	83407	HYERES CEDEX	88	IDDA MARSEILLE	13007	MARSEILLE
63	EHPAD ISTRES	13808	ISTRES CEDEX	89	IME LES TROIS LUCS	13012	MARSEILLE
64	CH JAUSIERS	04850	JAUSIERS	90	GCS PGAM	13012	MARSEILLE
65	CH LA CIOTAT	13708	LA CIOTAT CEDEX	91	CHS VALVERT MARSEILLE	13391	MARSEILLE CEDEX 04
66	EHPAD LA FARE LES OLIVIERS	13580	LA FARE LES OLIVIERS	92	DMEF MARSEILLE	13291	MARSEILLE CEDEX 06
67	IME LA ROQUE D'ANTHERON	13640	LA ROQUE D'ANTHERON	93	CTRE GERONTO. DPTAL MARSEILLE	13375	MARSEILLE CEDEX 12
68	EHPAD LAMBESC	13410	LAMBESC	94	CHS EDOUARD TOULOUSE MARSEILLE	13917	MARSEILLE CEDEX 15
69	CHI LANTOSQUE LA VESUBIE	06450	LANTOSQUE LA VESUBIE	95	CH MARTIGUES	13695	MARTIGUES CEDEX
70	CHS LARAGNE MONTEGLIN	05300	LARAGNE MONTEGLIN	96	EHPAD MAUSSANE	13520	MAUSSANNE LES ALPILLES
71	EHPAD BAR SUR LOUP	06620	LE BAR SUR LOUP	97	EHPAD MAZAN	84380	MAZAN
72	EHPAD LE BEAUSSET	83330	LE BEAUSSET	98	CH MENTON	06507	MENTON CEDEX
73	CH LE LUC EN PROVENCE	83340	LE LUC EN PROVENCE	99	EHPAD FONDATION GASTALDY MENTON	06507	MENTON CEDEX
74	CDEF LE PRADET	83220	LE PRADET	100	CTRE REED. CARDIO-RESP. MENTON	06504	MENTON CEDEX
75	ESAT FOYERS LE PUY STE REPARADE	13610	LE PUY STE REPARADE	101	IME MENTON	06505	MENTON CEDEX
76	EHPAD LE THOR	84250	LE THOR	102	CH MONTFAVET	84143	MONTFAVET CEDEX
77	CH LES MEES	04190	LES MEES	103	FDE ALPES MARITIMES NICE	06200	NICE
78	CDSEE LES PENNES-MIRABEAU	13170	LES PENNES MIRABEAU	104	CHU NICE	06003	NICE CEDEX 1

105 EHPAD ORAISON	04700	ORAISON	131 EHPAD ST CANNAT	13760	ST CANNAT
106 CH ORANGE	84106	ORANGE	132 EHPAD ST CHAMAS	13250	ST CHAMAS
107 EHPAD PEILLE	06440	PEILLE	133 CH ST ETIENNE DE TINEE	06660	ST ETIENNE DE TINEE
108 CH PIERREFEU	83390	PIERREFEU DU VAR	134 EHPAD SAINT-REMY DE PROVENCE	13533	ST REMY DE PROVENCE CEDEX
109 EHPAD PIERREFEU-DU-VAR	83390	PIERREFEU DU VAR	135 EHPAD JEHAN RIPPERT ST SATURNIN LES APT	84490	ST SATURNIN LES APT
110 EHPAD PIGNANS	83790	PIGNANS	136 CH PORTES CAMARGUE TARASCON	13151	TARASCON CEDEX
111 EHPAD PORT ST LOUIS DU RHONE	13230	PORT ST LOUIS DU RHONE	137 EHPAD CAMPILEGGIO	06430	TENDE
112 CH PUGET THENIERS	06260	PUGET THENIERS	138 EHPAD LE TOUZE TENDE	06430	TENDE LA BRIGUE
113 EHPAD PUIMOISSON	04410	PUIMOISSON	139 EHPAD THOARD	04380	THOARD
114 EHPAD RIANIS	83560	RIANIS	140 CHITS TOULON	83056	TOULON CEDEX
115 CH RIEZ	04500	RIEZ	141 GC SANTALYS BLANCHISSERIE	83088	TOULON CEDEX
116 EHPAD ROQUEVAIRE AURIOL	13390	ROQUEVAIRE	142 CH VAISON LA ROMAINE	84110	VAISON LA ROMAINE
117 EHPAD SABLET	84110	SABLET	143 EHPAD VALENSOLE	04210	VALENSOLE
118 EHPAD STE CECILE LES VIGNES	84290	SAINTE CECILE LES VIGNES	144 CH VALREAS	84600	VALREAS
119 IME SALERNES	83690	SALERNES	145 EHPAD VENCE	06142	VENCE CEDEX
120 EHPAD - SALERNES	83690	SALERNES	146 EHPAD VIDAUBAN	83550	VIDAUBAN
121 CH SALON DE PROVENCE	13657	SALON DE PROVENCE	147 CGS SANTALYS RESTAURATION	83100	TOULON
122 EHPAD SAORGE	06540	SAORGE			
123 EHPAD SARRIANS	84260	SARRIANS			
124 CH SAULT	84390	SAULT			
125 EHPAD SAVINES	05160	SAVINES LE LAC			
126 EHPAD SEILLANS	83440	SEILLANS			
127 CH SEYNE LES ALPES	04140	SEYNE LES ALPES			
128 EHPAD FELIX PEY SOLLIES PONT	83210	SOLLIES PONT			
129 EHPAD SORGUES	84700	SORGUES			
130 CH SOSPEL	06380	SOSPEL			

L'ANFH SOUTIENT LES ACTEURS FORMATION RH DE LA FPH

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, documentations, 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...

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.

Par exemple, elle permet la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats : retrait de dossiers de consultation des entreprises (DCE), questions, remise d'une offre... L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

En 2014, 2 630 entreprises ont un compte sur la plateforme « Achats de formation » de l'ANFH.

ALFRESCO

Pour mutualiser les outils d'achat de formation.

ALFRESCO 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 formations, propose des documents types, des fiches pratiques et des guides, et un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.





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 « adhérent ».

Ces dépliants sont disponibles sur simple demande ou en commande à partir du site anfh.fr.

OFFRES DE FORMATION SUR ANFH.FR

Les offres de formation sont désormais accessibles sous forme de fiches détaillées sur le site. Ce nouvel outil est destiné à mettre à disposition les offres de formation de toutes les délégations régionales sur le site www.anfh.fr pour l'ensemble des visiteurs du site. Elles complètent les publications papiers ou/et numériques que les régions ANFH mettent à disposition pour l'établissement.

Elles auront l'avantage :

- d'être mises à jour par les délégations ANFH;
- de faire une recherche par fiche;
- d'être imprimées;
- de pouvoir être partagées et transmises via le site;
- d'être accessibles tout le temps.

Deux modes d'accès complémentaires sont prévus afin d'accéder aux fiches « actions de formation » :

- depuis une page située dans les OUTILS ET SERVICES des rubriques ETABLISSEMENTS, AGENTS et PRATICIENS;
- depuis les rubriques OFFRES DE FORMATION disponible pour chaque page REGION – pour un accès filtré vers les actions de formation de chaque région.

La version papier, si votre délégation régionale a pour habitude de vous la transmettre, sera toujours envoyée. Elle sera également disponible en version numérique sur les pages du site de la région, partie établissement ou encore dans la partie Publication du site.



JOURNÉES ET PROJETS RÉGIONAUX

PROJET STRATÉGIQUE NATIONAL ANFH 2016-2019

TROIS AXES VONT STRUCTURER LA PÉRIODE 2016-2019 POUR L'ANFH

1 - SE FORMER - SE RÉALISER

Soutien à l'évolution des compétences de tous les agents; développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

2 - ANTICIPER - SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies des établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH).

3 - CONNECTER - PARTAGER

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH).

LES PROJETS RÉGIONAUX



LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

Ce dispositif prévoit d'engager les agents des secteurs logistiques techniques mais aussi des ASH et des administratifs dans des parcours qualifiants. L'objectif est de permettre d'améliorer la qualification de ces agents qui bénéficient peu de ce type de formation. Le choix s'est porté sur des titres professionnels et des CAP qui sont des diplômes reconnus nationalement. Le dispositif Compétences-clés évolue vers un parcours certifiant CLEA. Toutes ces formations peuvent relever du CPF dans le cadre de la réforme de la formation.

Pour plus d'informations, envoyez un mail à qualification.paca@anfh.fr



LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS

L'ANFH PACA, avec l'ANFH Languedoc-Roussillon, continue de déployer ce projet qui comprend deux volets, un sur les politiques sociales et l'autre sur l'environnement.

Des outils sur l'amélioration de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme mais aussi sur la mise en place du télétravail sont à votre disposition sur le site de la délégation. Concernant la politique environnementale, les formations restent à disposition des établissements et une professionnalisation est possible avec la mise en place d'un DU Développement durable pour les agents hospitaliers. Un accompagnement à la mise en place de politiques internes est aussi proposé aux établissements.

Pour plus d'informations, contactez Cécile Apollis c.apollis@anfh.fr



H300

Ce projet, en partenariat avec quatre autres régions et le FIPH-FP propose de structurer une politique du handicap dans les établissements de moins de 400 agents. Entre la formation de référents et l'accompagnement par des prestataires, ce projet doit permettre d'améliorer le travail des personnes en situation de handicap dans ces structures.

Pour plus d'informations, contactez Aurélie Biron a.biron@anhf.fr



PRODIG

L'ANFH PACA propose un projet « digital learning » dans lequel vous pourrez bénéficier d'actions sous la forme de modules e-learning et de serious-games. Les thèmes concernent « l'hospitalisation sous contrainte » et « la certification des comptes », la gérontopsychiatrie ou les compétences individuelles et collectives. Le déploiement de ces actions fera l'objet d'une communication particulière au même titre que l'ensemble du projet et vous pourrez être accompagnés pour le déploiement.

Pour plus d'informations, contactez Aline Roignant a.roignant@anhf.fr

RÉSEAU QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Afin de poursuivre la dynamique de mutualisation interrégionale des différents projets menés en Languedoc-Roussillon et en PACA, les réseaux handicap et RPS ont fusionné sous un même libellé « Qualité de vie au travail ». Lors de ces rencontres, l'objectif est de pouvoir échanger entre pairs autour de différents sujets relevant des politiques sociales des établissements.

Pour plus d'informations, contactez la délégation provence@anhf.fr

HÉBERGEMENTS À PROXIMITÉ DE LA DÉLÉGATION

NOMS	ADRESSE	TELEPHONE	TARIFS
HOTEL ALIZE ***	35 quai des Belges 13001 MARSEILLE	04 91 33 66 97	79€ la nuit 9,50€ le petit-déjeuner
EUROPE HOTEL **	12 rue Beauvau 13001 MARSEILLE	04 91 33 65 64	De 62€ à 78€ la nuit, petit-déjeuner inclus Voir les périodes sur le site www.europehotelmarseille.com
HOTEL CARRE ***	6 rue Beauvau 13001 MARSEILLE	04 91 33 02 33	103€ la nuit avec petit-déjeuner Selon période, possibilité de tarifs À voir directement avec l'hôtel
STAYCITY APARTHOTELS	11 rue Ste Barbe 13001 MARSEILLE Sortie métro Colbert	Réserver à anais.gruninger@staycity.com avec en objet du mail « Formation ANFH ».	60€ la nuit (tarif négocié sous réserve de disponibilité)

NB: Tous ces hôtels sont situés à 10 - 20 minutes à pied de la délégation ANFH,
2 rue Henri Barbusse 13001 MARSEILLE.

Pour rappel tarifs des remboursements de la nuit d'hôtel :

- 60 € nuit et petit déjeuner sur production de justificatifs
- 38.11 € nuit et petit déjeuner sans justificatifs

VOS CONTACTS EN DÉLÉGATION

ANFH PROVENCE- ALPES-CÔTE D'AZUR

2 rue Henri-Barbusse
CS 20297
13232 MARSEILLE CEDEX 1

Tél. : 04 91 17 71 30
Fax : 04 91 83 05 19
provence@anfh.fr

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Marc DUMON
m.dumon@anfh.fr
→ 04 91 17 71 30

ASSISTANTE

Nathalie BEYLERIAN
n.beylerian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 22

CONSEILLÈRES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Dominique CHARBONNEL

→ d.charbonnel@anfh.fr
→ 04 91 17 71 34

Karine DEVAUX

→ k.devaux@anfh.fr
→ 04 91 17 71 39

CONSEILLÈRES EN GESTION DE FONDS

Sophie ASCIAK
→ s.asciak@anfh.fr
→ 04 91 17 71 23

**Marie-Hélène
BONNEFOND**
→ mh.bonnefond@anfh.fr
→ 04 91 17 71 35

Caroline BOULLEN
→ c.boullen@anfh.fr
→ 04 91 17 71 27

Nathalie CHARPENTIER
→ n.charpentier@anfh.fr
→ 04 91 17 71 37

Sandrine CHEVALIER
→ s.chevalier@anfh.fr
→ 04 91 17 71 24

Audrey DAVID
→ a.david@anfh.fr
→ 04 91 17 71 29

Laure DUCROS
→ l.ducros@anfh.fr
→ 04 91 17 71 32

Isabelle KAZERIAN
→ i.kazerian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 26

Hélène MINELLI
→ h.minelli@anfh.fr
→ 04 91 17 71 20

Marie-Pierre SIMONIAN
→ mp.simonian@anfh.fr
→ 04 91 17 71 21

Sylvie STREIT
→ s.streit@anfh.fr
→ 04 91 17 71 36

PÔLE DES CONSEILLÈRES EN FORMATION

Véronique DURET
→ v.duret@anfh.fr
→ 04 91 17 71 38

Jenna SAYCHANH
→ j.saychanh@anfh.fr
→ 04 91 17 71 28

OÙ NOUS TROUVER?

ACCÈS

PAR LES TRANSPORTS EN COMMUN

Tramway

Prendre la ligne T2 ou T3 Castellane/Arenc Le Silo
ARENCE LE SILO / BLANCARDE FOCH
Station: BELSUNCE ALCAZAR

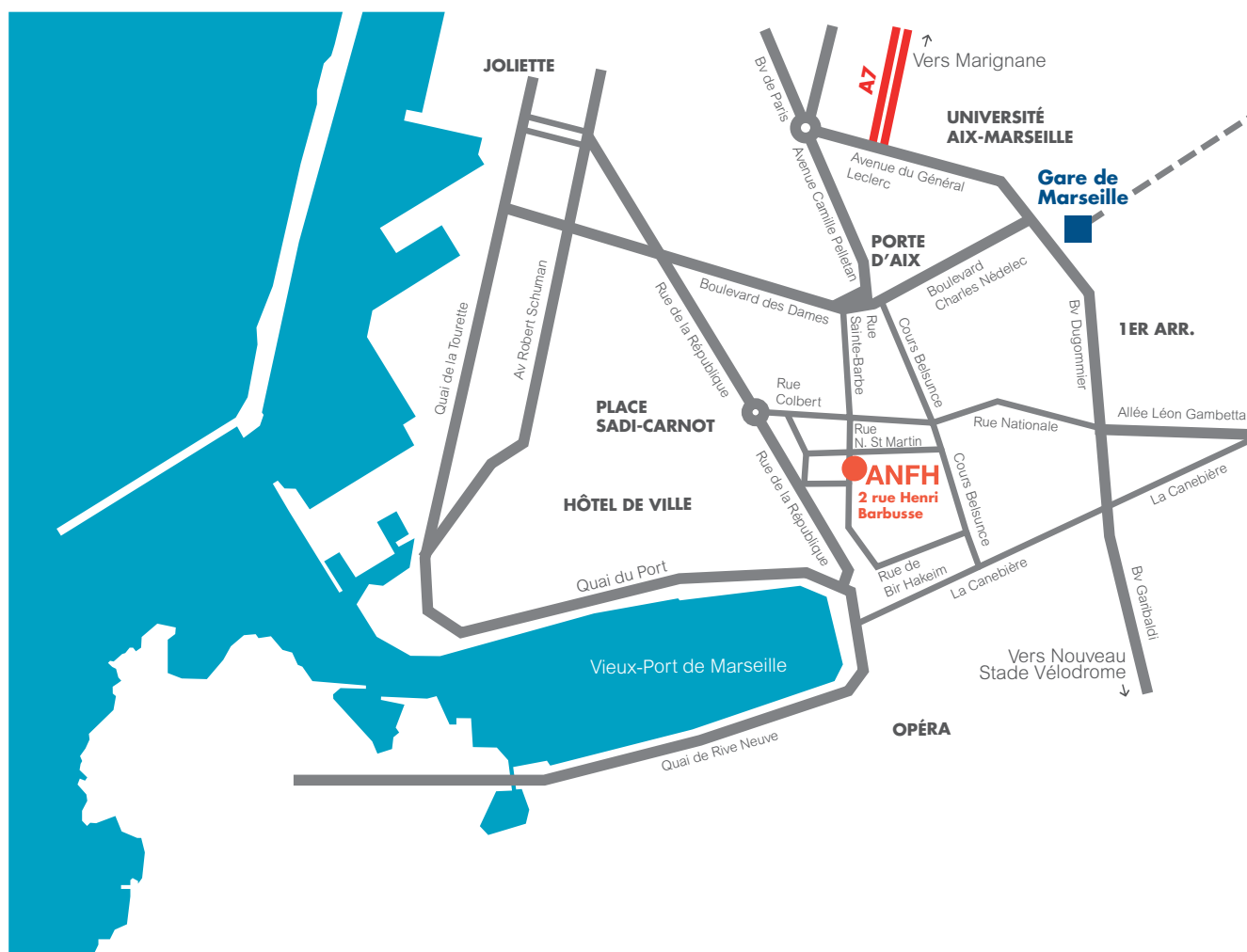
Métro

Prendre la ligne M1
LA ROSE / LA FOURRAGERE
Stations: COLBERT HOTEL DE RÉGION
ou VIEUX PORT

PAR L'AUTOROUTE

Arrivée sur Marseille depuis l'A50 ou A7
Parking CENTRE BOURSE

NB: l'entrée se fait par l'accueil du World Trade Center. Un badge vous sera remis contre le dépôt d'une pièce d'identité qui donnera accès à l'immeuble B et aux ascenseurs (8^e étage).
Merci de vous munir de votre convocation.



WWW.ANFH.FR