

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ



ÉDITO

En se basant toujours sur le projet stratégique 2016-2019, les instances régionales de l'ANFH Corse continuent de déployer une offre de formation, se voulant toujours plus en phase avec les besoins des établissements adhérents et ceux de leurs agents. Il s'agit alors de faire se rejoindre les grandes orientations nationales et les besoins identifiés en région.

Ce Plan d'actions régionales (PAR) est donc la déclinaison opérationnelle, renouvelée chaque année, des enjeux d'organisation et de stratégie hospitalière, ainsi que de prise en charge du patient. Ces deux axes regroupent les Actions de formation nationales (AFN), conçues au niveau national, et les Actions de formation régionales (AFR), issues de la réflexion et de la remontée de nos instances régionales. Ces actions se veulent être autant de compléments aux plans de formation que chaque établissement définit en interne.

Notre PAR regroupe également l'ensemble des dispositifs régionaux ou interrégionaux qui sont déployés par l'ANFH Corse. Vous retrouverez notamment les détails de l'offre GMPC, ainsi que le dispositif « Compétences-clés » qui vise à accompagner les agents dans la sécurisation de leur parcours professionnel. Deux nouveaux projets intégrés vous sont également proposés cette année : « Éthique 2.0 », pour former et sensibiliser les agents à un usage numérique responsable dans l'espace de travail et « PRODIG' », qui propose un ensemble de formations numériques de type e-learning et serious game.

Par ailleurs, la « ForMuLe ANFH » sera prochainement déployée et permettra aux établissements adhérents d'accéder à une plateforme en ligne, où ils pourront commander pour leur compte les prestations de formation achetées par l'ANFH.

Enfin, vous retrouverez l'ensemble de l'offre régionale ainsi que les programmes détaillés des différentes formations sur la page Corse de notre site internet anhf.fr

JOÏCE CARON
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

ANFH CORSE

SOMMAIRE

Éditorial	p. 03
Présentation générale de l'ANFH	p. 06
Financements ANFH	p. 07
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 08
Une équipe à votre service	p. 10
Les chiffres-clés 2017	p. 11
8 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH	p. 12
Modalités d'inscription - formations hospitalières	p. 14
Modalités d'inscription - formation État et CNFPT – Partenariat – 2016-2020	p. 15
Formations dispensées par le CNFPT	p. 16
Formations dispensées par l'État	p. 17
Journées et projets régionaux	p. 18

01 **PRISE EN CHARGE DU PATIENT** **P. 21**

→ Dépôts et restitutions des biens et valeurs du patient AFR	22
→ Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD AFN	23
→ La relation patient/soignant à l'ère du digital: la santé connectée AFN	24
→ Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes AFN	25
→ Repérage précoce des troubles du neurodéveloppement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans AFN	26
→ Coordonnateur de parcours en santé AFR	27
→ Droits et obligations du patient et de sa famille AFR	28

02 **ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE** **P. 29**

→ Managez à l'échelle d'un GHT AFN	30
→ Améliorer ensemble le travail au quotidien: la place de chacun AFN	31
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 1A: Conseil en évolution professionnelle - module de base - tronc commun obligatoire AFN	32
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 1B: Conduite d'entretien - module optionnel AFN	34
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2A: Rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle AFN	35
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2B: Mobilisation et participation au réseau des acteurs AFN	37
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2C: Les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi AFN	38

→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2D: Accompagnement des publics spécifiques AFN	40
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2E: Accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi - CV, lettre de motivation, ressources documentaires AFN	41
→ Parcours de professionnalisation du Conseiller en évolution professionnelle Module 2F: Conseil à la reprise et à la création d'entreprise AFN	42
→ Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes AFN	43
→ Optimisez votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD AFN	44
→ Prévenir et appréhender la radicalisation AFR	45
→ Se perfectionner dans ses fonctions d'AMA AFR	46

Fiches d'inscription et modalités d'envoi

p. 49

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

SA RAISON D'ÊTRE

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

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

LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

PARITARISME

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

PROXIMITÉ

Forte d'un maillage territorial serré de 26 délégations régionales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

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

ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique 2016-2019 construit autour de trois axes. Il s'appuie sur une analyse de l'environnement et des évolutions prévisibles à court terme pour la communauté hospitalière publique : DPC, développement des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), réforme de la formation...

Il s'agit, entre autres, de soutenir l'accès à la formation des professionnels qui en sont le plus éloignés (acquisition de compétences-clés pour les bas niveaux de qualification), de poursuivre le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'encourager la diversification des modalités pédagogiques au sein de la FPH (particulièrement celles recourant aux technologies numériques) et de développer les services en ligne.

LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

SE FORMER | SE RÉALISER

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

ANTICIPER | SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies d'établissements de la Fonction publique hospitalière.

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.

FINANCEMENTS ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1% **PLAN DE FORMATION**

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

0,2% **CFP - BC - VAE**

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

0,6% **FMEP**

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

4,8% **ESAT**

L'ANFH propose aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5% **DPC MÉDICAL**

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

PARTENARIATS FINANCIERS

Des partenariats nationaux (CNSA, FIPHFP, emplois d'avenir) et régionaux permettent de compléter ces financements.

LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

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

UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE SUR LA GESTION DE LA FORMATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

PLATEFORME EN LIGNE POUR L'ACHAT DE FORMATION ET CENTRALE D'ACHAT

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation. La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions...), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
PLATEFORME ACHAT DE L'ANFH
<https://plateforme-achats.anfh.fr>

OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

L'ANFH étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'ANFH. Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a lancé une mise en concurrence pour l'acquisition d'un outil de commande en ligne permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

GESFORM Évolution mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents va remplacer GESPLAN et GESFORM. Interface en temps réel, elle permettra de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle.

PRÉSENTATION



LES CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS

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

DATADOCK

Les instances de l'ANFH ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation. DATADOCK contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de l'ANFH font appel.

L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

INFORMATION DES ADHÉRENTS

La Lettre de l'ANFH

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

Informer les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

→ Coordination de la formation dans les GHT.

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'ANFH propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

→ Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF.

Ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

→ Un guide sur l'éligibilité.

Ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.

→ Un guide des métiers.

Guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes...), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel, et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'anfh.fr, rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

Le dispositif Multi + permet aux agents de mieux appréhender leur environnement professionnel, de repérer les étapes-clés d'une carrière au sein de la Fonction publique hospitalière et de développer une culture commune. Elle a été enrichie d'une plateforme de formation en ligne pour améliorer l'interactivité avec le groupe et la mise à jour des contenus.

Plus d'infos

→ www.anfh.fr

UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Joïce Caron

→ 04 20 61 01 47
→ j.caron@anfh.fr

CONSEILLÈRE EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Laure Henning

→ 04 20 61 01 48
→ l.henning@anfh.fr

CONSEILLÈRE EN GESTION DE FONDS

Sylvie Pietri

→ 04 20 61 01 45
→ s.pietri@anfh.fr

CONSEILLÈRE FORMATION

Jacqueline Verdier

→ 04 20 61 01 46
→ j.verdier@anfh.fr

DÉLÉGATION ANFH CORSE

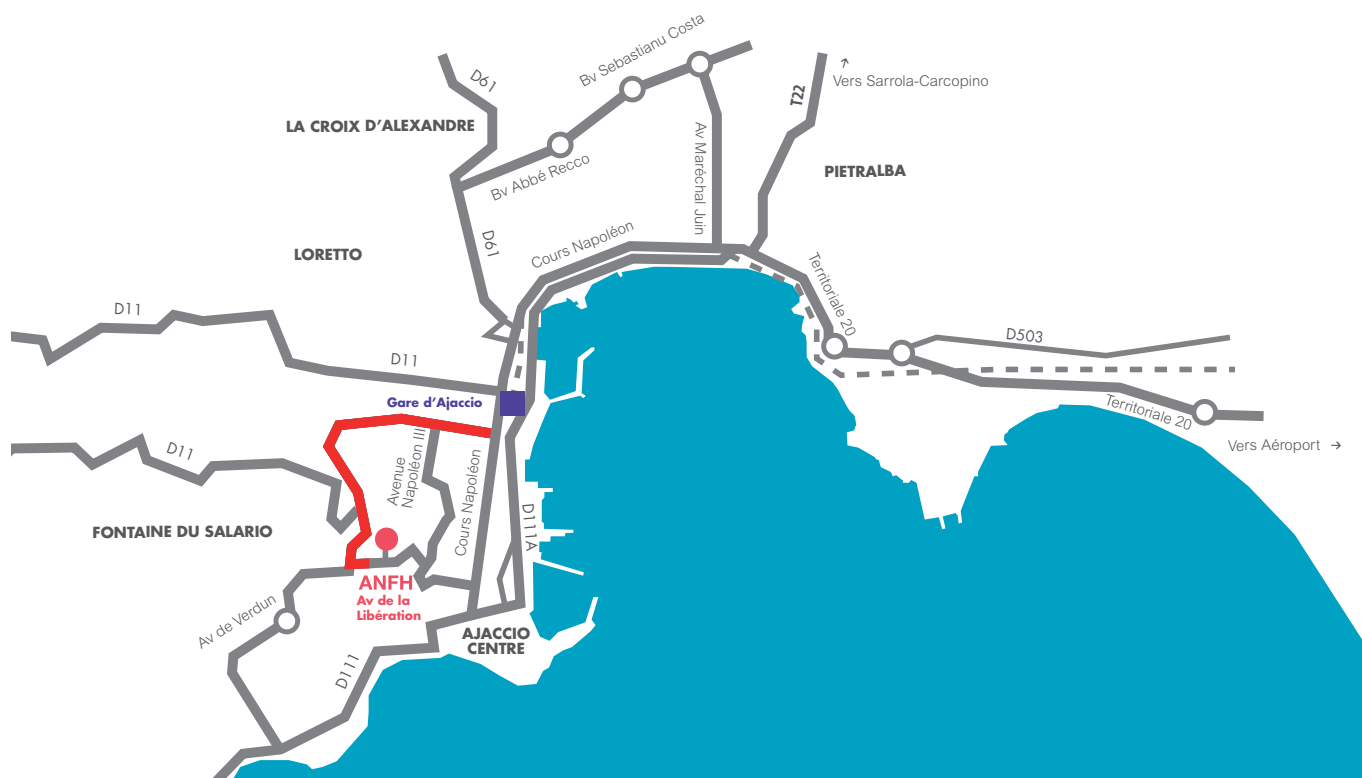
Bâtiment C–
Parc belvédère
Avenue de la Libération
20000 AJACCIO
www.anfh.fr/corse
Tél: 04 95 21 42 66
corse@anfh.fr

ACCÈS

EN VOITURE:

Au niveau de l'avenue Bévérini Vico, suivre les panneaux « Les îles Sanguinaires » ou « CNFPT ». Ne pas prendre l'avenue Impératrice Eugénie. Sur l'avenue de Verdun, devant le CNFPT et l'arrêt de bus « CNFPT », prendre à gauche l'avenue de la Libération, « voie sans issue ».

Sonner à l'interphone de la barrière, au nom « ANFH », pour ouverture. L'ANFH se trouve après les deux premiers immeubles, à gauche, en descendant.



LES CHIFFRES-CLÉS 2017



8

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH CORSE

ADHÉRENTS

100%

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

SOIT 100% DES AGENTS DE LA FPH
DE LA RÉGION

7 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU DPC MÉDICAL

3116 DÉPARTS EN FORMATION
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

27 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)*

10 DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT*

3 BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*

113 ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus



43%

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

4577 K€
COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

3116 K€ 2,1% PLAN DE FORMATION

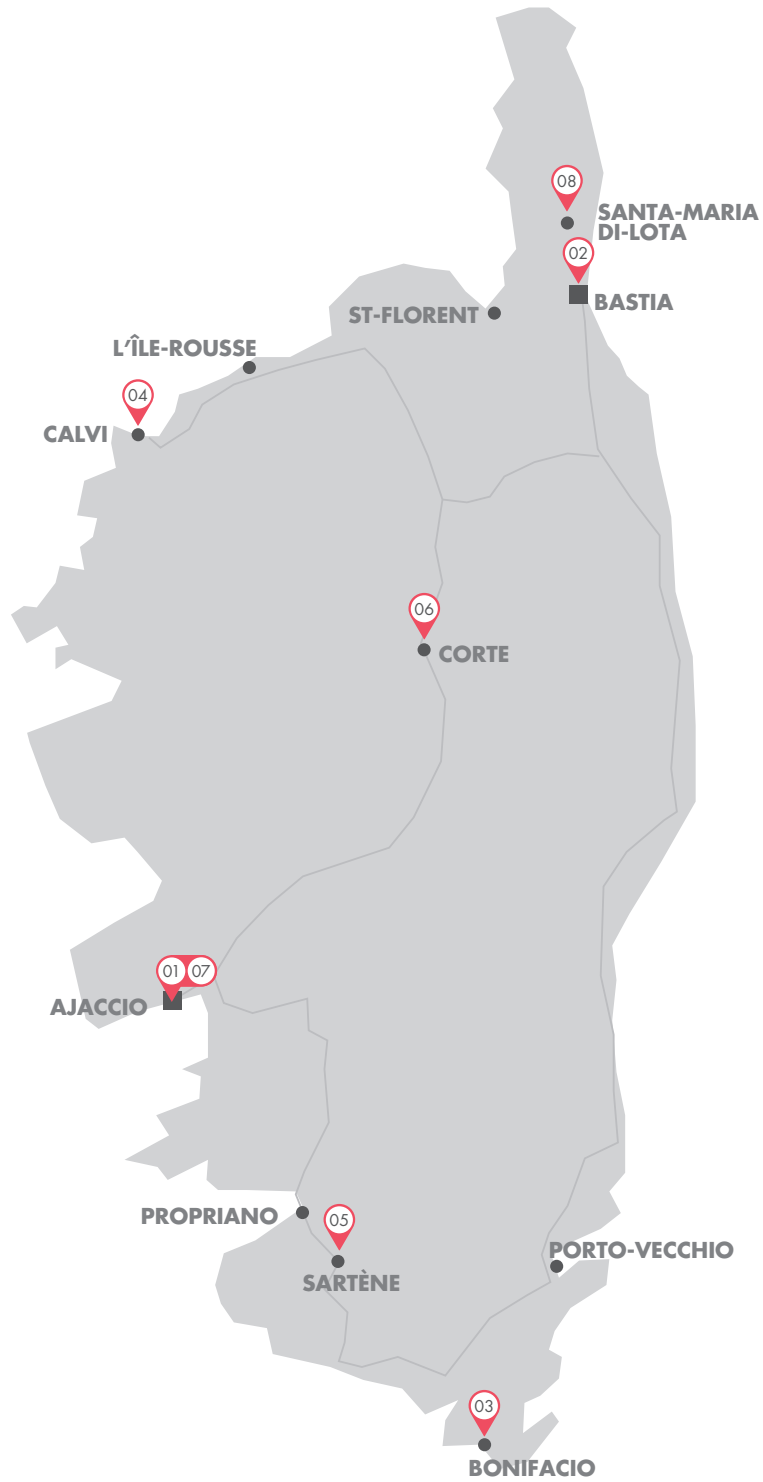
890 K€ 0,6% FONDS DE MUTUALISATION
POUR LES ÉTUDES
PROMOTIONNELLES

297 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

274 K€ 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

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

1	CENTRE HOSPITALIER N.D. MISERICORDE	AVENUE IMPÉRATRICE EUGÉNIE		20303 AJACCIO CEDEX 1
2	CENTRE HOSPITALIER DE BASTIA		BP 680	20604 BASTIA CEDEX
3	CENTRE HOSPITALIER DE BONIFACIO	LIEU-DIT VALLE	BP 58	20169 BONIFACIO
4	CENTRE HOSPITALIER CALVI BALAGNE	LIEU-DIT GUAZZOLE		20260 CALVI
5	CENTRE HOSPITALIER DE SARTENE	ROUTE DE GROSSA, LIEU DIT CACCIABEDDU	BP 141	20100 SARTENE
6	CH INTERCOMMUNAL DE CORTE TATONE	AVENUE DU 9 SEPTEMBRE	BP 41	20250 CORTE
7	CENTRE HOSPITALIER DE CASTELLUCCIO	ROUTE DE SAINT-ANTOINE	BP 85	20176 AJACCIO
8	IME LES TILLEULS	FIGARELLA VILLAGE		20200 SANTA MARIA DI LOTTA



FORMATIONS HOSPITALIÈRES

LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES (AFR)

Les fonds mutualisés par l'ANFH

Corse financent :

- les frais de pédagogie ;
- les frais de restauration ;
- les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

LES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Les fonds nationaux de l'ANFH prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'ANFH Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'INSCRIPTION

Les responsables de formation reçoivent par mail le programme et la fiche d'inscription, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Les fiches d'inscription sont à envoyer, dûment remplies, au service de formation de l'établissement dont dépend l'agent. Il se chargera de les communiquer à l'ANFH Corse et de saisir les candidatures sur le logiciel GESFORM.

Il sera toujours possible de modifier ultérieurement les inscriptions, par substitution d'un autre nom d'agent à celui préalablement inscrit.

CONSULTATION SUR INTERNET

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site anhf.fr. Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « offre de formation ». Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Jacqueline Verdier

Conseillère formation

→ 04 20 61 01 46

→ j.verdier@anhf.fr

FORMATION ÉTAT ET CNFPT - PARTENARIAT - 2016-2020

L'ANFH, le CNFPT, l'État et l'IRA ont renouvelé la convention de partenariat inter Fonction publique relative à la mutualisation des ressources humaines et de l'offre de formation entre les trois versants de la Fonction publique en Corse pour la période 2016- 2020.

Cette convention permet aux 24 000 agents publics de Corse de s'inscrire gracieusement aux actions de formation proposées par les différents partenaires. Vous trouverez ci-après les modalités de prise en charge et d'inscription.

Les instances régionales ANFH ont voté la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des agents bénéficiant de formations ouvertes par la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale.



FORMATIONS DISPENSÉES PAR LE CNFPT

COMMENT CONNAÎTRE L'OFFRE DE FORMATION

- Consultez l'offre du CNFPT sur www.cnfpt.fr.
- Le catalogue est dynamique et interactif.
- Entrez les mots clés de votre choix dans le moteur de recherche.
- Dans la limite des places disponibles et après inscription des agents territoriaux, toute l'offre de formation régionale inter collectivité du CNFPT ayant lieu en Corse est accessible aux agents de la Fonction publique hospitalière de Corse.
- L'offre de formation spécifique « préparation aux concours et examens professionnels » n'est pas concernée par ce dispositif.

COMMENT S'INSCRIRE À UN STAGE ?

Allez sur la page « Offre de formation mutualisée avec l'ANFH, l'État et l'IRA » à partir du moteur de recherche de www.cnfpt.fr.

01

Bulletin d'inscription

- Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents État et hospitaliers.
- Complétez et imprimez le bulletin ainsi pré-rempli, puis signez-le.
- Faute d'accès à Internet, contactez votre service formation.

Attention : pour que l'inscription puisse être prise en compte, toutes les rubriques doivent être correctement remplies.

02

Validation

Respectez la procédure de validation propre à votre employeur. Aucun bulletin ne pourra être pris en compte s'il n'a pas été visé par le candidat et par l'autorité.

03

Envoi du bulletin d'inscription au CNFPT

Adressez votre bulletin au moins un mois avant le début du stage par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique ou service formation :

CNFPT

57, avenue de Verdun -
Route du Salario
20000 Ajaccio

- Tél: 04 95 50 45 00
- Fax: 04 95 50 45 10
- www.cnfpt.fr - celine.trubert@cnfpt.fr

04

Sélection des candidatures

- Les candidatures des agents territoriaux étant prioritaires, les demandes d'inscription des agents des Fonctions publiques d'État et hospitalière seront acceptées dans la limite des places disponibles.
- La sélection des candidatures est effectuée sur la base des profils des agents inscrits, de leur motivation, et en dernier ressort de leur date d'inscription.
- En cas d'accord, le CNFPT adresse une convocation par l'intermédiaire du correspondant formation, assortie d'une demande de confirmation de participation.

05

Confirmation de participation

- Veuillez nous retourner votre confirmation de participation, de préférence par mail auprès de l'assistante concernée, ou par télécopie.
- En cas de désistement, veuillez nous prévenir dans les meilleurs délais pour nous permettre de contacter d'autres stagiaires.

06

Attestation de participation

En fin de stage, le CNFPT vous adresse, ainsi qu'à l'employeur, une attestation de stage.

FORMATIONS DISPENSÉES PAR L'ÉTAT

COMMENT CONNAÎTRE L'OFFRE DE FORMATION ?

- Allez sur le site www.safire.fonction-publique.gouv.fr.
- Sélectionnez la région Corse et consultez l'offre de formation.

COMMENT S'INSCRIRE À UN STAGE ?

Pour vous inscrire, vous avez trois pages à renseigner :

- vos informations ;
- vos fonctions ;
- la finalisation de l'inscription avec mention du courriel de votre responsable hiérarchique chargé de valider votre demande et du courriel du responsable de formation de votre établissement (à chercher dans la liste déroulante).

La validation du formulaire d'inscription génère automatiquement un mail au responsable hiérarchique et au responsable de formation.

- Le responsable hiérarchique doit valider l'inscription, s'il est d'accord, en cliquant sur le lien reçu dans le courriel, ce qui crée un message au responsable de formation afin qu'il puisse à son tour valider votre demande.
- La double validation est indispensable pour que la demande soit traitée par l'organisateur de la formation.

JOURNÉES ET PROJETS RÉGIONAUX

JOURNÉES RÉGIONALES PRÉVUES EN 2019

01

Une journée régionale d'information sur un thème d'actualité

02

Une journée commune aux trois versants de la FP

Comme chaque année, l'ANFH Corse organisera des journées régionales d'information et d'échange de bonnes pratiques sur des thèmes d'actualités, afin de favoriser l'apport de connaissances sur des sujets émergents ou à réactualiser.

QUATRE PROJETS SERONT DÉPLOYÉS OU EN COURS EN 2019

01

GPMC



La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences est le support incontournable de la mise en œuvre du projet d'établissement. Elle permet, en effet, d'apporter les moyens et évolutions nécessaires à son développement, de fournir à l'établissement les compétences dont il aura besoin demain, de prendre en compte les besoins et attentes des personnels.

On sait aujourd'hui que la satisfaction et la formation des professionnels apportent une amélioration de la qualité de la prise en charge du patient. La prise en compte de l'évolution de la valeur professionnelle, au cœur du statut de la Fonction publique hospitalière, à côté du symbolique grade, constitue donc la clé d'entrée d'une politique RH qui doit continuellement devancer les reconversions, restructurations et autres réformes, si nombreuses dans le monde hospitalier. C'est dans ce contexte que la région Corse, dotée du nouveau logiciel Gesform Evolution dès janvier 2019, propose aux établissements de la région un panel de formations permettant de dynamiser la démarche GPMC, sur les thèmes suivants :

- l'entretien professionnel et la notion de compétences ;
- la formation de formateurs internes qui sauront former les nouveaux arrivants à l'entretien professionnel ;
- La pérennisation de la démarche et l'exploitation des données au profit de la politique RH.

Les programmes seront mis à disposition des services formation.

02

Les compétences-clés



Visant à accompagner les agents de la FPH pour sécuriser leur parcours professionnel, le dispositif national « Compétences-clés » est déployé en région Corse. L'acquisition ou le développement des compétences-clés doit permettre aux agents concernés de s'adapter aux évolutions constantes de leur environnement professionnel et de leur métier.

Les personnels encadrants ont un rôle majeur dans ce dispositif car ce sont eux qui permettront d'identifier les besoins et de répondre de la façon la plus adaptée au projet de l'agent. Une formation leur est spécifiquement dédiée.

03

PRODIG'



Débuté en 2018, ce projet vous permet d'accéder à de nombreuses formations numériques. Il s'adresse à tous avec des thématiques qui permettent de former différents métiers. Troubles du comportement de la personne âgée, soins sans consentement, fiabilisation des comptes, management d'équipe, mais aussi sécurité médicamenteuse sont à disposition de vos établissements et de vos agents. Ces formations génèrent un changement d'organisation, c'est pourquoi un accompagnement spécifique vous est proposé afin de réussir cette transformation de l'approche formative. Cet accompagnement vous permet d'assister au mieux les équipes et de les encadrer dans la mise en œuvre des formations digitales.

04

Éthique 2.0

Vers un usage numérique responsable dans les établissements publics de santé et médico-sociaux



Aujourd'hui, trois français sur quatre possèdent un smartphone et nous passons en moyenne 2h30 par jour sur Internet. Jamais dans l'histoire de l'homme l'information n'a été aussi abondante et la communication aussi rapide. Cette transformation bouleverse nos manières de travailler, d'interagir et de vivre.

Son impact est particulièrement sensible en milieu hospitalier. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) facilitent la diffusion de propos, d'images ou de sons, mettant en péril la vie privée et la réputation des individus, patients ou professionnels. C'est ainsi que des usages spontanés et bien souvent insouciants induisent des risques croissants dans les pratiques professionnelles :

- utilisation du smartphone pendant l'acte de soins;
- secret professionnel ou devoir de réserve bafoués sur les réseaux sociaux;
- risques numériques pour l'établissement (objets connectés mal utilisés, piratage, virus informatiques, etc.);
- atteinte à l'image du professionnel, des usagers ou de l'établissement sur les réseaux sociaux.

C'est ce constat qui a incité les délégations ANFH Corse et Haute Normandie à proposer un dispositif d'accompagnement Éthique 2.0, à destination des agents et des établissements, qui comprend :

- des conférences managériales à destination des directions et des encadrants (1 jour);
- des ateliers de sensibilisation en établissement pour tout agent intéressé par le sujet (1 jour);
- des formations permettant de former des « ambassadeurs », personnes ressources dans chaque structure (3 jours);
- une formation en mobile learning, accessible par tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

LE GROUPE D'ANIMATION INTER-FONCTION PUBLIQUE



Réunissant l'ANFH Corse, le CNFPT, l'IRA de Bastia et la PFRH de Corse, ce groupe de travail œuvre, depuis 2011, en vue de mener conjointement des actions en faveur de la formation professionnelle continue des agents et pour accompagner les établissements et collectivités dans leur politique de GRH.

Parmi ces actions figurent notamment :

- des formations partagées;
- des parcours de formation pour un public ciblé : en 2019, un parcours destiné aux acteurs de la formation dans les différentes structures;
- la constitution d'un réseau des DRH de la Fonction publique en Corse;
- des journées thématiques communes;
- la prospective métier.

ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES GHT POUR LES ÉTABLISSEMENTS SUPPORTS ET PARTIES



L'ANFH propose des formations et outils pour

- Les équipes de directions
- Les médecins
- La fonction formation
- Les systèmes d'information
- La fonction achat



“

RENDEZ-VOUS
SUR LE SITE
INTERNET
DE L'ANFH POUR
ORGANISER
VOS PROJETS
PROFESSIONNELS
WWW.ANFH.FR

”

AXE 1

PRISE EN CHARGE DU PATIENT



AFR

PUBLIC

Cadres administratifs et cadres de santé, personnel accueil / entrée.

ORGANISÉ PAR

MT Pain Formation
Conseil

LIEU & DATES

Groupe 1

24 avril 2019,
Ajaccio

Groupe 2

26 avril 2019,
Bastia

DÉPÔTS ET RESTITUTIONS DES BIENS ET VALEURS DU PATIENT

Différents problèmes liés au dépôt et à la restitution des biens et valeurs des patients ont été évoqués dans les établissements de la région, et les membres du

Conseil Régional de Gestion ont souhaité voter cette action régionale 2019 lors de la séance du 9 février 2018.

OBJECTIFS

- **Faire** la différence entre biens et valeurs ;
- **connaître** les modalités d'application des textes ;
- **connaître** les personnes habilitées à recevoir ou à restituer les biens et valeurs ;
- **connaître** les responsabilités de chacune des parties (patient-établissement).

PROGRAMME

La différence entre biens et valeurs

- Que sont les valeurs ?
- Que sont les biens ?

Les modalités d'application des textes

- Loi n°92.614 du 6 juillet 1992.
- Loi et son décret n°93-550 du 27 mars 1993.
- Circulaire interministérielle du 27 mai 1994 et l'instruction n°94-078 du 16 juin.

Les personnes habilitées à recevoir, à restituer les biens

La réception du dépôt des biens et valeurs des patients

- Quel est le principe ?
- Quelles sont les personnes habilitées à recevoir les dépôts ?
- Quelles sont les modalités du dépôt dans l'établissement ?

La restitution des dépôts et les dépenses effectuées pour le compte des patients hébergés

- Quel est le principe ?
- Quelles sont les personnes habilitées à restituer les dépôts ?
- Quelles sont les modalités de restitution ?

Les responsabilités qui découlent de la réception et de la restitution ou non des biens et valeurs aux patients

- Les conditions de mise en jeu de la responsabilité administrative pour et sans faute et de la responsabilité pénale.
- La situation relative aux valeurs.
- Les conséquences pour l'établissement en cas de perte de ces valeurs.
- Les moyens pour éviter une possible mise en jeu de responsabilité de l'établissement public de santé.
- La situation relative aux biens.
- La recommandation de procéder à un inventaire.
- Sur qui pèse la responsabilité du sort des biens en cas de perte ou de vol ?

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PRISE EN CHARGE NON MÉDICAMENTEUSE DES TROUBLES COMPORTEMENTAUX EN EHPAD ET USLD

La commission de la transparence de la HAS a réévalué le service médical rendu des médicaments indiqués dans le traitement symptomatique de la maladie d'Alzheimer. À l'issue de ces travaux, la HAS a considéré un service médical rendu insuffisant. Par suite, le ministère a engagé la procédure susceptible de conduire au déremboursement de ces médicaments. Cette circonstance renforce les enjeux associés à la prise en charge des troubles comportementaux, notamment l'intérêt des thérapies non médicamenteuses. Une enquête menée en 2014 montre que 94 % des établissements d'hébergement accueillant

ces personnes déclarent mettre en œuvre ces thérapies, pointant ainsi l'importance que celles-ci occupent dans l'accompagnement des personnes atteintes de MA. Un grand nombre de ces interventions sont menées par des professionnels rarement formés à leur mise en œuvre, renforçant ainsi le questionnement sur le bien-fondé de celles-ci, et par conséquent leur efficacité dans des conditions qui ne sont pas toujours favorables à leur implémentation. Au niveau international, l'efficacité de certaines des interventions psychosociales est reconnue cliniquement depuis plusieurs années.

OBJECTIFS

- **Permettre** aux personnels des EHPAD de mieux appréhender les troubles comportementaux afin de limiter le recours inapproprié aux services d'urgences et plus généralement les ruptures de parcours qu'il entraîne.
- **Permettre** aux EHPAD de mieux jouer leur rôle dans l'accueil des personnes atteintes de MAA.
- **Permettre** de mieux comprendre les troubles du comportement pour mieux les appréhender et limiter la souffrance au travail.
- **Améliorer** le fonctionnement global de la filière de prise en charge des personnes atteintes de MAA.
- **Donner** aux personnels des EHPAD une connaissance des différentes thérapies non médicamenteuses.

PROGRAMME

Compréhension des troubles du comportement dans le cas de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées

Attitudes de communication adaptées

Attitudes de soins adaptées

Les grandes catégories d'interventions psychosociales, leurs objectifs, leurs finalités, leurs limites

- Intervention à visée thérapeutique et relationnelle.
- Intervention à visée ré-éducative.
- Intervention à visée environnementale.
- Intervention à visée de soin et de bien-être.
- Intervention à visée ludique et culturelle.

Cadre éthique et déontologique des interventions psychosociales : personnalisation, consentement et adhésion...

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

LA RELATION PATIENT/ SOIGNANT À L'ÈRE DU DIGITAL : LA SANTÉ CONNECTÉE

Quelle est la place de l'e-santé dans l'hôpital ? La technologie peut aider les patients atteints de maladies chroniques à rester autonomes, s'ils sont capables de l'utiliser, et faciliter leur prise en charge sur le long terme.

OBJECTIFS

→ **Mesurer** l'impact des applis/objets connectés dans la relation de soin.

PROGRAMME

- L'impact de l'e-santé à l'hôpital.
- Les domaines où l'e-santé est une aide au suivi médical.
- Les bienfaits et les effets négatifs pour l'équipe soignante et le patient.
- Les secteurs hospitaliers concernés.
- La mise en place de l'e-santé.
- La formation des personnels médicaux et soignants.

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement.

TOUS CONCERNÉS PAR LE PSYCHOTRAUMATISME : REPÉRAGE ET PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

Les violences subies, quelles qu'en soient les origines (violences familiales, sexuelles, catastrophes, attentats, violences dans le monde du travail...) ont de multiples conséquences, largement reconnues, sur la santé psychique et physique des individus ; elles sont à l'origine du développement de comportements à risques, d'échec scolaire, de pathologies somatiques, de suicides...

Les troubles qu'elles engendrent, regroupés sous le terme de psychotraumatisme, présentent un caractère systémique imposant une approche de santé globale ne dissociant pas prise en charge psychologique et prise en charge somatique. La prise en charge la plus précoce possible des victimes constitue un enjeu majeur de santé publique. Elle doit mobiliser des professionnels formés et comporter une dimension pluridisciplinaire. Or, l'offre de prise en charge du psychotraumatisme, tout comme la formation des professionnels de santé mentale, aux spécificités de cette prise en charge, sont aujourd'hui insuffisants, alors que la demande de soins se multiplie pour des publics toujours plus importants. À titre pilote, 10 unités spécialisées dans la prise en charge globale du psychotraumatisme vont d'ailleurs être créées.

OBJECTIFS

→ **Permettre** aux professionnels concernés d'intervenir, auprès des personnes souffrant de psychotraumatismes, par une formation au repérage, à l'évaluation, au traitement et à la prise en charge pluridisciplinaire du psychotraumatisme.

→ **Accompagner** en termes de formation la mise en œuvre de la mesure présidentielle et, plus largement, la demande croissante de prise en charge du psychotraumatisme.

PROGRAMME

→ Concepts théoriques sur la victimologie et le psychotraumatisme : épidémiologie, diagnostic, facteurs prédictifs, facteurs de maintien, évolution et impacts, la recherche sur le psychotraumatisme.

→ Repérage et évaluation du psychotraumatisme.

→ Traitement du psychotraumatisme (thérapies médicamenteuses, psychothérapie, éducation thérapeutique...).

→ Prise en charge en réseau des personnes souffrant d'un psychotraumatisme (aspects sociaux, judiciaires...).

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

REPÉRAGE PRÉCOCE DES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT (DONT TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME) CHEZ L'ENFANT DE 0 À 6 ANS

La Haute autorité de santé a estimé, sur la base des études internationales, qu'un nouveau-né sur 150 serait concerné par des troubles du spectre de l'autisme (TSA).

En 2016, la prévalence serait estimée à 1 pour 100. Le repérage précoce des enfants autistes et la formation des professionnels sont une priorité de la politique nationale de santé,

en témoigne le 3^e plan autisme en cours (2013-2017), et le 4^e plan en préparation.

Cette formation permettra de réaliser le suivi de la mise en œuvre du 3^e Plan autisme (2013-2017) comprenant l'axe 1 (diagnostiquer et intervenir précocement) et l'axe 5 (former l'ensemble des acteurs), ainsi que la mise en œuvre du 4^e Plan autisme qui prévoira des actions spécifiques concernant la formation des professionnels, le repérage, le diagnostic et les interventions précoces auprès des enfants présentant des signes de troubles du développement.

OBJECTIFS

Les enjeux pour les professionnels

- **Sensibiliser** les professionnels prenant en charge les enfants à l'importance du repérage précoce des troubles du neurodéveloppement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA).
- **Développer** les connaissances et compétences des intervenants auprès des enfants.
- **Savoir orienter** : connaître les lieux ressources de diagnostic et d'interventions précoces dès 18 mois.

Les enjeux pour les enfants avec TSA et leurs familles

- **Orienter** le plus précocement possible vers les lieux ressources.
- **Faciliter** à terme le parcours de vie des enfants et l'accompagnement de leurs familles dans l'appréhension des troubles et la définition d'un projet de vie adapté à l'enfant.

PROGRAMME

- S'approprier l'enjeu du repérage précoce, du diagnostic et de l'orientation le plus en amont possible vers les lieux ressources.
- Mieux repérer et comprendre les troubles précoces du neuro-développement dont les troubles du spectre de l'autisme (TSA) : les orientations à proposer (notamment pour obtenir un diagnostic), l'accompagnement pour les familles (place de la famille), comment mieux élaborer le projet de vie adapté à l'enfant en concertation avec la famille.
- Assurer l'organisation optimale des interventions et du parcours de l'enfant.

AFR

PUBLIC

Infirmiers et cadres infirmiers

ORGANISÉ PAR

Ethicare

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 13 au 15 mars 2019, Ajaccio

Groupe 2

Du 19 au 21 mars 2019, Bastia

COORDONNATEUR DE PARCOURS EN SANTÉ

La coordination des parcours en santé est un enjeu majeur pour les établissements de santé en termes de qualité des soins, d’image et d’efficacité médico-économique.

Dans un contexte où les enjeux sont pluriels, les infirmiers ou autres paramédicaux incarnent ce nouveau métier de coordonnateur permettant de construire, organiser et gérer les liens entre les acteurs du parcours, que ces derniers soient du secteur sanitaire, médico-social ou social de la ville ou de l’hôpital. Cette vision globale nécessite la maîtrise d’une certaine méthodologie de réalisation des parcours. Le coordonnateur est garant de la qualité et de la continuité des soins, dans le respect du projet de soin du patient.

OBJECTIFS

- **Identifier** ses représentations et poser le cadre de référence.
- **Définir** les différentes notions de parcours.
- **Construire** un chemin clinique.
- **Construire** un parcours de soins et de santé.
- **Identifier et coordonner** les différents acteurs du parcours.

PROGRAMME

JOUR 1

- Analyser ses propres représentations.
- Analyser les pratiques actuelles.
- Le contexte lié au CH et le projet de santé en réponse aux besoins de la population.
- Le processus global du parcours patient.
- Les outils pour analyser et décrire un parcours.
- Anticiper et préparer la sortie du patient.

JOUR 2

- Le chemin clinique.
- Développer une approche parcours.
- Construire un parcours.

JOUR 3

- La coordination du parcours : acteurs et outils.
- Mise en œuvre via un cas pratique.
- Identifier les actions à mettre en œuvre au sein de son établissement.
- Amélioration des pratiques.

AFR

PUBLIC

Tout agent intéressé par le sujet

ORGANISÉ PAR

Europe Management Santé

LIEU & DATES

Groupe 1

Les 4 et 5 février 2019, Bastia

Groupe 2

Les 7 et 8 février 2019, Ajaccio

DROITS ET OBLIGATIONS DU PATIENT ET DE SA FAMILLE

La loi du 4 mars 2002 a consacré la notion de droits des patients dans les établissements hospitaliers, leur reconnaissant les droits suivants : information claire et loyale, codécision, respect de la vie privée, droit à la dignité, accès au dossier médical, droit de se plaindre et d'être indemnisé, etc.

Il est donc indispensable que les professionnels connaissent ces droits, d'une part pour que leur exercice soit garanti au patient et, d'autre part, pour contribuer à la sécurité juridique de l'établissement ainsi qu'à la leur, dans la mesure où leur responsabilité personnelle pourrait être engagée.

OBJECTIFS

- **Connaître et comprendre** les textes et la jurisprudence qui fondent les droits et les devoirs des personnes accueillies (droit au respect du secret professionnel, droit à la dignité, accès du patient à son dossier...).
- **Mesurer** les conséquences juridiques et pratiques en cas de non-respect de ces droits.
- **Être capable de fournir** des informations claires au regard de la réglementation actuelle dans son champ de compétences professionnelles.

PROGRAMME

JOUR 1

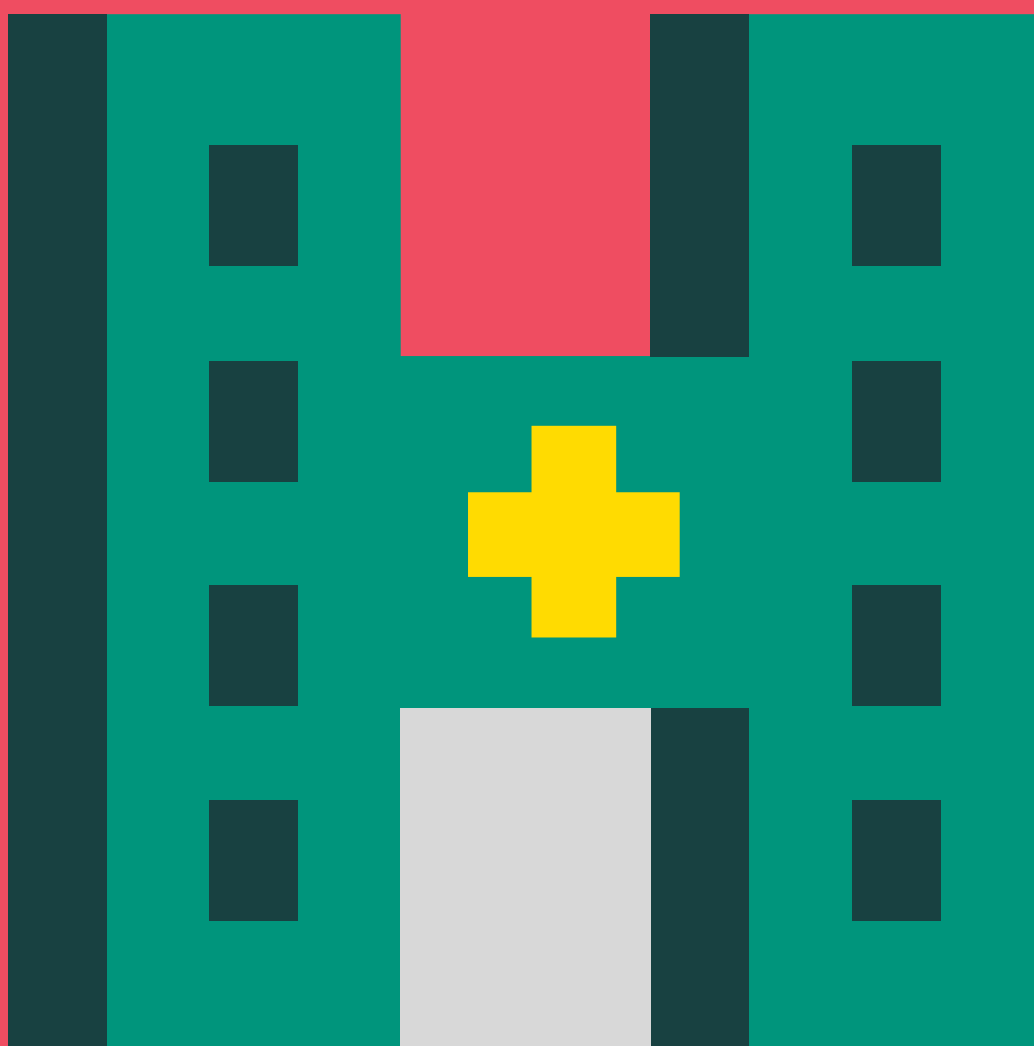
- Connaître les principaux textes pour mieux y intégrer les dispositions concernant les droits des usagers.
- Les dispositions applicables aux droits des personnes et leur portée.
- Les textes de référence applicables aux droits des patients à l'hôpital et leur portée juridique.
- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des patients.
- L'impact de la loi de modernisation de notre système de santé sur les droits des usagers.

JOUR 2

- Enrichir les connaissances de chacun en matière de secret et confidentialité et identifier les situations susceptibles de porter atteinte au respect des droits des patients et développer les bonnes pratiques.
- Notion de secret professionnel.
- Concilier gestion de l'information et exigences de secret et de confidentialité à l'hôpital.
- Situations pratiques : le rôle de chacun, médecins, soignants, parents, mineurs/majeurs protégés.
- Les droits du mineur/majeur sous tutelle hospitalisé.
- Situations relatives aux soins.

AXE 2

ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE



AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

MANAGEZ À L'ÉCHELLE D'UN GHT

Un des objectifs de la LMSS est de développer l'approche territoriale de la santé des populations. Un des outils phares de cette politique territoriale est la création des GHT. Ces nouveaux maillages et organisations doivent permettre le passage d'une logique de concurrence à une logique de territoire et de service rendu.

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

OBJECTIFS

- Soutenir les managers en santé engagés dans les recompositions de l'offre de soins.
- Promouvoir des modèles de « leadership » et de développement organisationnel décloisonnant auprès des managers en santé.
- Accompagner la transformation managériale des équipes en position de responsabilité.
- Faire émerger les innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté.

PROGRAMME

- Modèles nouveaux de « leadership ».
- Méthodes de management à un niveau territorial.
- Management et distance.
- Qualité de vie au travail (QVT).
- Innovation : comment créer les conditions propices à l'émergence d'organisations innovantes ?

- Éléments de méthode permettant un recentrage des actions de ces managers (les projets, programmes, méthodes) non en fonction de leurs propres organisations mais en fonction des besoins des patients et du territoire.
- Partage d'expériences, apports d'expertise, phases d'expérimentation, construction partagée.

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués
ultérieurement.

AMÉLIORER ENSEMBLE LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN : LA PLACE DE CHACUN

Les travaux et réflexions au sein des établissements conduisent à questionner les organisations afin d'identifier des leviers permettant de renforcer la qualité de vie et la reconnaissance au travail dans les établissements de la FPH.

La place et le rôle de chacun des professionnels sont pointés systématiquement comme des leviers importants à activer. Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration des

organisations renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être.

Les agents peuvent être force de proposition de pistes de résolution des problèmes. Aussi se pose la question de savoir comment activer, conjuguer ces savoirs et réflexions dans une réelle démarche participative pour rendre nos organisations plus efficaces.

Si des formations existent pour les encadrants sur le sujet, aucune formation ne prévoit de former en parallèle les équipes et leurs cadres. Ce thème devra permettre de répondre à cette attente.

OBJECTIFS

→ **Permettre et/ou favoriser** l'implication de chacun dans le cadre de la résolution de problème

PROGRAMME

- Rendre son équipe participative.
- Questionner sa place de manager dans une démarche de management participatif.
- Comprendre l'importance du rôle de chacun dans une organisation.
- Oser proposer son analyse, ses réflexions dans le cadre d'une démarche co-constructive.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

4 jours (2x2 jours avec une intersession)

LIEU & DATES

19-20 février et
21-22 mars,

Ajaccio

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 1A : CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - MODULE DE BASE - TRONC COMMUN OBLIGATOIRE

La loi du 5 mars 2014 a créé le Conseil en évolution professionnelle pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les

territoires ». Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le Conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

OBJECTIFS

Être en capacité d'assurer le niveau 1 du CEP auprès des agents de la Fonction publique hospitalière :

- appréhender l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les 3 niveaux d'intervention du CEP ;
- identifier les enjeux et les impacts de la gestion des ressources humaines sur les projets en évolution professionnelle, identifier les publics spécifiques ;

- identifier les modalités opérationnelles de la mise en œuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs... ;
- respecter les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité...).

PROGRAMME

JOUR 1

Qu'est-ce que le Conseil en évolution professionnelle ?

→ Comprendre la démarche de CEP, quels sont les bénéficiaires, le rôle du conseiller, les engagements de chacun.

Présentation des 3 niveaux de la démarche de CEP

- Niveau 1: assurer un accueil et une information individualisée.
- Niveau 2: réaliser un conseil personnalisé.
- Niveau 3: réaliser un accompagnement et un suivi personnalisés.

JOUR 2

Les fondamentaux de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

→ Notions d'évolution des métiers, de sécurisation des parcours professionnels, de compétences, de publics spécifiques.

INTERSESSION

JOUR 3 :

Les modalités opérationnelles du CEP

- Les missions de CEP dans l'activité quotidienne et les relations transverses au sein de sa structure.
- Liens à mettre en œuvre entre les différents dispositifs de formation, les financements, et les différents acteurs.
- Rôle de la formation dans l'acquisition et le maintien des compétences.

Ateliers : travail sur le repérage des éléments de compréhension de la demande de l'agent.

JOUR 4 :

Les exigences de la fonction de Conseil en évolution professionnelle

- Principes de neutralité, d'impartialité et de confidentialité.
- Être à l'écoute.
- Centrer son accompagnement sur les aspects professionnels.
- Orienter les agents vers des personnes ressources.

Atelier de simulation :

mettre en place un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues.

Débriefing en groupe plénier avec le formateur

- Reprise de la grille autodiagnostic du CEP et échanges sur les besoins en formations complémentaires exprimés par les stagiaires.
- Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.
- Présentation de la grille d'autodiagnostic et échanges sur les besoins de formations complémentaires.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

2 jours

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

LIEU & DATES

14-15 mai
Ajaccio

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 1B : CONDUITE D'ENTRETIEN - MODULE OPTIONNEL

OBJECTIFS

Conduire un entretien de manière adaptée dans le cadre d'un accompagnement en évolution professionnelle sur les dimensions relationnelles et techniques

- Définir ce qu'est un entretien de CEP: les enjeux et objectifs, identifier les différentes étapes de l'entretien et acquérir une méthodologie.
- Mobiliser les techniques d'écoute active: questionnement, reformulation, explicitation...
- Adapter sa posture dans le cadre d'un accompagnement individualisé, définir les limites d'un entretien.
- Élaborer un compte rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

PROGRAMME

JOUR 1

Les outils de l'entretien dans le cadre du CEP

- Les différentes étapes de l'entretien: au moment de la prise de rendez-vous, au début de l'entretien, pendant l'entretien, fin d'entretien et retranscription sur le compte-rendu et validation du contenu par l'agent.

Travail en atelier

- Élaboration de compte-rendu d'entretien (grille d'entretien) à partir d'une trame.
- Poursuite du travail en atelier: finalisation du support.
- L'écoute active comme technique d'accompagnement: l'interlocuteur se sent compris et utilise son énergie pour échanger, réfléchir et trouver des solutions. Écouter la personne, accepter ce qu'elle nous dit, ne pas chercher à trouver une solution à sa place.

JOUR 2

Les techniques d'entretien

- Comment utiliser la reformulation: redire en d'autres mots ce que la personne a dit afin de lui prouver qu'on a bien compris.
- La reformulation écho, la reformulation miroir, la reformulation-résumé.
- Exercices de reformulation à partir d'exemples.
- Les questions ouvertes: elles incitent à la réflexion et à la mobilisation des idées sur un thème.
- Adapter sa posture: communication appropriée, disponibilité...

Mises en situation:

- simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation.
- Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

À la fin de ces deux modules, un auto-diagnostic est réalisé avec le soutien de l'organisme de formation.

AFN**PUBLIC**

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

3 jours (2+1 jours avec intersession)

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2A : RÔLE ET OUTILS DU CONSEILLER DANS LA CO-CONSTRUCTION DU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS

Accompagner les agents à la construction de leur projet d'évolution professionnelle et à la formalisation du plan d'action associé

→ Rôle et missions du Conseiller en évolution professionnelle.
→ Adopter une posture d'accompagnement et de co-construction du projet d'évolution professionnelle et utiliser les outils adaptés.

→ Définir une stratégie et un plan d'action avec le professionnel concerné, examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.

→ Formalisation d'un plan d'action et définition d'un outil de suivi de réalisation du projet de l'agent.

PROGRAMME

JOUR 1 : RÔLE ET MISSIONS DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les étapes de la démarche d'accompagnement et de co-construction

- État des lieux (atouts, motivations, capacités d'adaptation...).
- Clarification de la demande de l'agent et précisions sur ses priorités en matière d'évolution professionnelle.
- Identification des compétences et des emplois correspondants.
- Conseil à propos de la démarche, explicitation des objectifs poursuivis.
- Mobilisation des mesures ou partenaires favorisant l'atteinte des objectifs.
- Accompagnement pour les démarches administratives et financières.
- Mobilisation d'une prestation externe (bilan de compétences, accompagnement VAE...).
- Recours à une prestation de formation.

JOUR 2 : DÉFINIR UNE STRATÉGIE ET UN PLAN D'ACTION

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

Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles

- Le plan de financement.
- Les financements adaptés au projet.
- Les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financière.
- Actualisation du plan d'action lors d'une modification de situation de l'agent.
- Le soutien à la réalisation du projet.

Ateliers : à partir d'une situation proposée par le formateur, rédaction d'un plan d'action sur le document support (trame de plan d'action).

INTERSESSION : LES STAGIAIRES FINALISERONT LA RÉDACTION DU PLAN D'ACTION COMMENCÉE EN ATELIER

JOUR 3 : LE DOCUMENT DE SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE DE CEP.

- Formalisation et finalités du document de synthèse - Les identifiants du bénéficiaire et du conseiller, clarification de la demande.
- Les objectifs, les engagements réciproques et les moyens définis avec le conseiller.
- Les principaux résultats du travail effectué.
- Le descriptif du projet d'évolution professionnelle - Le plan d'action.

Ateliers : à partir d'une situation d'accompagnement proposée par le formateur, les stagiaires devront renseigner le document de synthèse.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2B : MOBILISATION ET PARTICIPATION AU RÉSEAU DES ACTEURS

OBJECTIFS

Activer les réseaux d'acteurs adaptés (interne à l'établissement, externe au niveau territorial) au projet défini avec l'agent

- Cartographier les champs d'expertise et les dispositifs proposés par les différents acteurs.
- Orienter l'agent vers les acteurs adéquats en fonction de son projet d'évolution professionnelle.
- Assurer la cohérence de l'intervention des différents acteurs tout au long du projet de l'agent.
- Identifier les différents financements mobilisables.

PROGRAMME

Cartographie des différents acteurs du CEP, champ d'expertise et dispositifs proposés.

Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement

- Le service formation continue et l'accompagnement CEP pour tout ce qui concerne les formations du plan, les dispositifs individuels en lien avec l'ANFH.
- La médecine du travail, pour les liens à faire avec le conseiller concernant les réserves médicales, les inaptitudes...
- Le service social du personnel, pour les liens éventuels à faire avec le conseiller dans le cadre de l'accompagnement social.
- La cellule d'accompagnement/ service DRH/ Psychologue du travail (différent en fonction des établissements), qui assure l'accompagnement CEP en lien avec les autres acteurs.
- L'ANFH, accompagnement CEP pour tout ce qui concerne les formations, les dispositifs individuels etc., ceci en lien avec les conseillers et le service formation des établissements.

Ateliers en sous-groupes.

Les réseaux d'acteurs externes

- Les Espaces régionaux d'orientation, proposant un accès simplifié pour toute personne qui en fait la demande (salles, informatique, espace documentaire...).
- Pôle Emploi, qui réalise les accompagnements CEP.
- Cap Emploi, présent dans chaque département, qui assure une mission de service public dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Les Missions locales permettant des interventions sur le CEP, avec un public cible de jeunes de 15 à 25 ans, sortis du système scolaire, demandeurs d'emploi.
- Le SAMETH, organisme spécialiste du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Les chambres consulaires (chambre des métiers, de l'artisanat, de l'agriculture...) permettant la reprise ou la création d'entreprise.

Ateliers en sous-groupes :

élaboration d'une cartographie de l'ensemble des acteurs, de leurs champs d'intervention et des dispositifs proposés.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

2 jours

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle - module de base»

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2C : LES MÉTIERS ET LES STATUTS DE LA FPH, LES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES LIÉES AUX BASSINS D'EMPLOI

OBJECTIFS

Appréhender les diversités des métiers et situations statutaires de la FPH ainsi que les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi

- Identifier le cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.
- Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.

- Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire (géographique, enclavement, transports...).

PROGRAMME

JOUR 1 : PRÉSENTATION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les statuts particuliers et les filières professionnelles

- Les corps répartis en trois catégories (A, B, C).
- Les filières professionnelles : soignante, de rééducation, médico-technique, administrative, technique et ouvrière, socio-éducative.
- Les agents contractuels de droit public, qui ne sont pas soumis au code du travail mais aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPH.
- Les agents contractuels de droit privé, qui sont soumis aux dispositions du code du travail et aux stipulations de leur contrat.
- La loi « agents non titulaires », son application dans la FPH se devant de répondre aux situations de précarité en favorisant l'accès de ces agents à l'emploi titulaire, mais aussi en limitant le recours à cette catégorie de personnels.
- Les agents en situation de handicap : mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi, lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de travail par le biais du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).
- Actions en faveur des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au travail : possibilité de mettre en œuvre des actions à partir des Contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT).

JOUR 2

Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC

- Démarche et méthode de la GPMC, actions de développement des compétences en lien avec les projets d'évolution professionnelle.

Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste

- Le répertoire des métiers de FPH constitue un cadre de référence commun à tous les métiers mais aussi à tous les personnels.
- Les fiches métiers proposent une vision généraliste et transversale du métier, des activités liées à ce métier, des compétences nécessaires pour exercer ce métier.
- Les fiches de poste reprennent les éléments de la fiche métier en incluant les spécificités liées à la tenue du poste.

Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire

- Dans chaque bassin d'emploi existent les Espaces régionaux d'orientation. Ce sont des lieux d'accueil physiques pour chaque personne qui en fait la demande. Ces structures participent au Service public régional de l'orientation (SPRO).
- Les spécificités géographiques : territoires ruraux, enclavement, accès difficile à Internet, faible activité dans la zone géographique...

Travail en atelier : création d'une cartographie des bassins d'emploi en lien avec l'environnement géographique des stagiaires en formation.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle - module de base»

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2D : ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

OBJECTIFS

Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} niveau de qualification, inaptitude, seconde partie de carrière...)

- Mobiliser les acteurs internes et externes et les dispositifs dédiés.
- Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique.
- Prévenir les situations de blocage en ajustant sa posture relationnelle et sa communication.

PROGRAMME

Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement

L'agent ayant un 1^{er} niveau de qualification a la possibilité de s'engager dans un parcours de formation «compétences-clés» pour :

- acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé;
- accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions;
- accroître son opérationnalité en situation de travail;
- faciliter la professionnalisation et la qualification.

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

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

Les agents en seconde partie de carrière peuvent être accompagnés dans un projet de reconversion professionnelle ou d'actualisation des compétences par le biais du plan de formation.

Mobiliser les acteurs internes et externes

Le SAMETH, la médecine du travail, le psychologue du travail, service social du personnel, les services RH...

Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages.

Ajuster sa posture relationnelle et sa communication :

- favoriser une relation de confiance à travers l'écoute active;
- tenir compte des besoins, des capacités, des ressources de la personne;
- porter une attention particulière aux agents en situation de fragilité.

Atelier de simulation :

réaliser un premier entretien avec un agent ayant un 1^{er} niveau de qualification en demande d'accompagnement.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

1 jour

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle - module de base»

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2E : ACCOMPAGNEMENT À L'UTILISATION DES DIFFÉRENTS OUTILS DE RECHERCHE D'EMPLOI- CV, LETTRE DE MOTIVATION, RESSOURCES DOCUMENTAIRES...

OBJECTIFS

Guider l'agent dans les différents outils de recherche d'emploi

- Maîtriser les techniques de rédaction d'une lettre de motivation, d'un CV...
- Inciter les agents à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels.
- Formuler des conseils de posture et de présentation lors d'une communication orale pour un entretien d'embauche.
- Encourager une approche créatrice chez l'agent pour qu'il puisse se différencier et valoriser sa candidature.

PROGRAMME

La rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation

- Les questions que l'on doit se poser avant la rédaction d'un CV : quelles sont les préoccupations du recruteur? Qu'attend-il? Que peut-il comprendre à la lecture de mon CV?
- Les règles d'or pour la construction d'un CV : être exact, concis, clair, lisible, adapté au lecteur; le CV doit se démarquer de celui des autres...

Lettre de motivation : la réponse à une offre ou une candidature spontanée.

- Elle comprend trois parties :**
- les informations sur l'entreprise que contient l'offre;
 - les compétences du candidat pour ce poste;
 - ce que l'entreprise pourrait gagner en recrutant le candidat, et obtenir un autre rendez-vous.

Travail en atelier :

élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation.

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

L'entretien de recrutement

- Pour le recruteur : comprendre la logique de parcours du candidat, cerner sa personnalité pour une bonne intégration dans l'entreprise, identifier ses compétences.
- Pour le candidat : montrer son intérêt pour le poste et l'entreprise, convaincre le recruteur qu'il est le bon candidat pour le poste, échanger sur les conditions de travail, du contrat, le statut, le salaire...
- Les différentes formes d'entretien : individuel, devant un jury, ou collectif.
- Les différentes techniques d'entretien : directif, semi-directif, non directif.
- Le déroulement de l'entretien : la prise de contact, l'entretien, la conclusion.
- Les « ruses » de l'entretien : ce qu'il ne faut pas faire durant la recherche d'emploi, et durant l'entretien de recrutement.
- Les questions les plus fréquentes des recruteurs.

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF.

AFN

PUBLIC

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISÉ PAR

Synergies DCF

DURÉE

0.5 jour

PRÉREQUIS

Avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle - module de base »

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

MODULE 2F : CONSEIL À LA REPRISE ET À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Appréhender les principes et modalités de reprise ou de création d'entreprise

- Identifier les différentes démarches à entreprendre et élaborer son business plan.
- Identifier les différents acteurs, connaître et mobiliser les réseaux professionnels.
- Repérer les différents dispositifs de financement.

PROGRAMME

Appréhender les principes et les modalités de reprise ou de création d'entreprise

Les différentes étapes du business plan : il s'agit d'un document détaillant les points-clé du projet de création d'entreprise. Pour cela l'agent doit :

- hoisir le statut juridique de sa future entreprise (SARL, SA, EI...);
- choisir le régime fiscal, impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu, micro-entreprise ou régime réel...;
- effectuer les déclarations et immatriculations auprès des différents répertoires ou registres (le répertoire SIREN, le SIRET, un code APE, le registre du commerce et des sociétés, le répertoire des métiers, le registre spécial des agents commerciaux...);
- domicilier son entreprise : l'adresse administrative (siège social);
- choisir le nom de son entreprise : la dénomination sociale identifie l'entreprise (vérifier que ce nom ne soit pas déjà utilisé auprès de l'Institut national de la propriété industrielle);

- assurer son entreprise (certaines assurances sont obligatoires), les locaux, les véhicules... Prévoir une responsabilité civile et professionnelle;
- adhérer à une caisse de retraite des salariés, obligatoire même si l'on n'a pas de salarié;
- ouvrir un compte bancaire dédié à l'entreprise (obligatoire pour les sociétés et pour les entrepreneurs individuels sous le régime micro-social...).

Le business plan est un outil incontournable pour structurer son projet et convaincre banquiers et financeurs.

- Encourager les agents à aller sur des sites dédiés à la création d'entreprise

Évaluation de la formation à l'aide des outils d'évaluation de Synergies DCF

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : REPÉRER, PRENDRE EN CHARGE ET ORIENTER LES VICTIMES

Lors de son discours du 25 novembre 2017, lors de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat », avec en première priorité « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Concernant plus spécifiquement la Fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles devra être dispensé dans le cadre des formations continues. Premier employeur de France, la Fonction publique se

doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. La vie professionnelle, et en l'occurrence au sein de la Fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexistes et sexuelles. Les études montrent un écart important entre les faits et les signalements auprès des encadrants supérieurs et de proximité et des responsables ressources humaines. Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces derniers à repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

OBJECTIFS

- **Connaître** les principales données chiffrées relatives aux violences sexistes et sexuelles dans la vie professionnelle.
- **Connaître et identifier** les éléments nécessaires au repérage des victimes de violences.
- **Connaître** les fondements juridiques et les principales infractions relatives aux violences sexistes et sexuelles.
- **Connaître** le déroulement d'une plainte et le processus judiciaire pour ce type d'infraction.
- **Connaître** le cycle de violences, le phénomène de l'emprise, du psycho-traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- **Savoir appréhender et prendre en charge** les victimes de violences.

PROGRAMME

L'état de la réglementation

- Obligation de formation des agents de la Fonction publique.
- Panorama des dispositions pénales sur les violences sexistes et sexuelles.
- Dispositions du statut général de la Fonction publique.

Un éclairage sur les violences sexistes et sexuelles pour mieux les comprendre et les repérer

- Contexte des violences sexistes et sexuelles aujourd'hui en France.
- Les mécanismes du sexisme et des violences.
- Les stratégies développées par l'agresseur pour exercer sa domination, son emprise sur la victime et par ailleurs s'assurer de son impunité.
- Les impacts des stratégies sur les victimes.
- Les conséquences psycho-traumatiques des violences sur les victimes.

L'action des encadrants supérieurs et de proximité, des responsables RH et des témoins

- Repérer.
- Prendre en charge une victime de violences.
- Les procédures de prise en charge d'une victime.
- L'orientation des victimes au travers d'un réseau professionnel de partenaires.
- Les réactions à adopter lorsque l'on est témoin de ces violences.
- La déclaration à l'ONVS afin que le ministère ait une connaissance précise et exhaustive des faits.
- La présentation d'outils, notamment :
 - le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction publique de la DGAFP (2017) ;
 - infographie sur les agissements sexistes, violences et harcèlements sexuels au travail.

AFN

ORGANISÉ PAR

En cours de consultation

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement.

OPTIMISEZ VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR : VÉRITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD

Différentes études conduisent à penser que le secteur public EHPAD code de façon moins performante que le secteur privé. Ainsi à l’instar du secteur sanitaire, il conviendrait de développer une véritable optimisation des codages Pathos et GIR en EHPAD.

OBJECTIFS

→ **Développer** la performance de la codification dans le secteur des EHPAD.

PROGRAMME

- Maîtriser la codification Pathos.
- Identifier les stratégies de codage et les axes de progrès prenant en compte les objectifs du projet d’établissement, les objectifs d’évolution des forfaits et l’impact du profil des résidents entrants.
- Intégrer la culture de rentabilité dans les pratiques de codage.
- Améliorer la compréhension réciproque entre les codeurs et les financeurs internes à l’établissement.
- Identifier les bonnes pratiques soins/ administration dans l’optimisation du codage.

AFR

PUBLIC

Tout agent intéressé par le sujet

ORGANISÉ PAR

Axxis Formation Santé

LIEU & DATES

Groupe 1

Les 21 et 22 janvier 2019, Bastia

Groupe 2

Les 24 et 25 janvier 2019, Ajaccio

PRÉVENIR ET APPRÉHENDER LA RADICALISATION

Les établissements sanitaires et médico-sociaux peuvent être confrontés au phénomène de radicalisation qui est le résultat d'un processus d'endoctrinement conduisant à la commission d'actes violents ou terroristes.

Or, ce phénomène de radicalisation peut renvoyer à un sujet complexe à aborder et les professionnels qui y sont confrontés,

particulièrement dans les établissements publics, peuvent se sentir démunis sur la manière d'agir. Les équipes ont ainsi besoin de développer une meilleure compréhension de ce phénomène pour savoir le distinguer d'une pratique stricte d'une religion, et pour savoir agir dans le strict respect de la laïcité et de la Loi. L'ANFH Corse met à disposition de ses adhérents une formation-action pour permettre aux professionnels de cerner le phénomène de radicalisation et de se positionner et réagir dans sa pratique professionnelle.

OBJECTIFS

- **Comprendre** le phénomène de radicalisation et le situer dans un cadre juridique.
- **Identifier** le processus de radicalisation et le distinguer des pratiques strictes religieuses.
- **Savoir réagir et prévenir** les conflits en adoptant une posture adaptée.
- **Connaître** les mécanismes d'alerte et les circuits de signalement.

PROGRAMME

Compréhension du phénomène de radicalisation

- Différence entre « Islam », « islamisme » et « islamisation ».
- Processus de basculement.
- Recours à la violence.
- Laïcité, réponses juridiques et dispositifs publics.

Laïcité et milieu hospitalier, soins médicaux et religion...

- Fondamentaux juridiques.
- Délits de provocation et apologie du terrorisme.
- Différence entre fiche « S » (FPR) et FSPRT.
- Dispositifs publics : Unité de coordination de la lutte antiterroriste, Secrétariat général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation.

Indicateurs « observables » du basculement

- Environnement et ruptures, changements.

- Adhésion idéologique et théorie du complot.
- Actions menées au nom de la religion.
- Embrigadement spécifique pour les hommes ou les femmes.

Mécanisme d'alerte et posture à maintenir

- Communication autour d'un thème sensible, spécifiquement en milieu hospitalier (refus de soins, refus d'acte médical...).
- Posture professionnelle attendue en dirigeant le sens de la discussion.
- Sensibilisation aux techniques en jeu (effet miroir, triangle des tensions).
- Approche des sept techniques psycho-communicationnelles pour désamorcer le conflit.
- Ressources d'alerte et de signalement à disposition des professionnels.

AFR

PUBLIC

Secrétaires médicales
et faisant fonction

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 4 au 26 juin 2019
(4 et 5 juin, 25 et 26 juin),
Bastia

Groupe 2

Du 6 au 28 juin 2019
(6 et 7 juin, 27 et 28 juin),
Ajaccio

SE PERFECTIONNER DANS SES FONCTIONS D'AMA

La secrétaire médicale occupe une fonction essentielle dans l'hôpital : elle est la plaque tournante du service auquel elle est rattachée, en interne et en externe. Elle est l'interlocutrice privilégiée des médecins, de l'équipe soignante, des patients et des directions fonctionnelles de l'hôpital. Au-delà de ses fonctions administratives, elle a également une fonction d'accueil et d'aide des patients et de leurs familles dans leurs démarches.

Par ailleurs les personnels des établissements de santé, et tout particulièrement les nouveaux agents, doivent se familiariser avec un ensemble de termes techniques, mais aussi avec les spécialisations proposées et aux

pathologies prises en charge ainsi qu'aux examens et traitements pratiqués dans l'établissement.

Enfin, la fonction de secrétaire médicale est particulièrement impactée par les nouvelles exigences relatives à la nouvelle organisation hospitalière et par les nouvelles dispositions relatives au droit des patients.

Il est donc essentiel que les secrétaires médicales, évoluant au sein des divers services hospitaliers, s'approprient un mode de fonctionnement structuré et adapté, en cohérence avec leur fonction et avec les exigences actuelles.

OBJECTIFS

- **Se situer** dans sa fonction.
- **Intégrer** la notion de service public dans le domaine de la santé.
- **Comprendre** l'organisation de l'hôpital pour mieux se repérer dans son activité au quotidien et connaître sa position au sein de cet ensemble.
- **Connaître** les dispositions réglementaires et législatives relatives aux droits du patient.
- **Prendre la mesure** de sa responsabilité dans la gestion des demandes des patients.
- **Mieux appréhender** ses responsabilités vis-à-vis du secret professionnel et médical.
- **Connaître** les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC, en lien avec le secret professionnel et médical.
- **Identifier** le sens et l'orthographe des mots liés à la santé.
- **Appréhender** les termes médicaux selon leurs catégories.
- **Réviser et mémoriser** les techniques et le vocabulaire et prendre plaisir à la découverte du sens du mot.

PROGRAMME

JOUR 1

- Tour d'horizon des différentes missions et tâches de la secrétaire médicale.
- Le service public : introduction.
- Règles de gouvernance de l'hôpital.
- Contexte et évolution récente du droit du malade hospitalisé.
- Le statut applicable au métier de secrétaire médicale.
- Respecter le droit à l'information du patient.
- Répondre correctement aux demandes d'informations de tiers.
- Le principe général du consentement préalable.
- Participer à la gestion du dossier médical.

JOUR 2

- Les responsabilités encourues.
- La protection de la secrétaire.
- Les procédures juridiques à connaître.
- Les responsabilités des secrétaires médicales vis-à-vis du secret professionnel et médical.
- Les problématiques spécifiques liées au développement des NTIC.

JOUR 3

- Identification des représentations des stagiaires dans le cadre du vocabulaire de la santé.
- Les éléments de construction des mots médicaux.
- Décryptage des sigles liés à la santé.
- La décomposition des mots.
- Du bon usage des dictionnaires et lexiques.

JOUR 4

- L'importance d'avoir un vocabulaire commun entre les professionnels.
- Les mots dérivés du corps humain.
- Les disciplines et pathologies dénommées selon leur étymologie.
- Décrypter les examens médicaux et thérapeutiques par leur étymologie.



“
900 000
AGENTS FORMÉS
DANS TOUTE
LA FRANCE.
”

LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ANFH ACCOMPAGNENT LES ÉTABLISSEMENTS DANS LA GESTION DE LEURS PLANS DE FORMATION : **ANIMATION DE RÉSEAUX** PROFESSIONNELS, SOUTIEN DE LA **PROFESSIONNALISATION DES CHARGÉS DE FORMATION**, ACTIONS DE FORMATION PRÊTES À L'EMPLOI ET **GESTION FINANCIÈRE DES FONDS. POUR PLUS D'INFORMATION, CONTACTER VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**





CORSE - FORMATION À DESTINATION DES AGENTS HOSPITALIERS

FICHE D'INSCRIPTION 2019

À retourner au service formation de votre établissement, avant la date limite de réponse.
La convocation vous sera adressée nominativement en temps et en heure.

INTITULÉ DE LA FORMATION

LIEU DE LA FORMATION

DATE(S) DE LA FORMATION

ÉTABLISSEMENT

Nom:
Prénom:
Fonction:
Service:
Mail*:
Portable:

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

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

Accord du cadre supérieur:

Date et signature de l'agent:



CORSE - FORMATION À DESTINATION DES AGENTS NON HOSPITALIERS

FICHE D'INSCRIPTION 2019

**À retourner au service formation de votre structure, avant la date limite de réponse.
La convocation vous sera adressée nominativement en temps et en heure.**

INTITULÉ DE LA FORMATION

.....

.....

DATE(S) DE LA FORMATION

.....

.....

LIEU DE LA FORMATION

.....

.....

STRUCTURE ET SERVICE

Nom :

Adresse :

Nom et mail du Responsable formation :

.....

STAGIAIRE

Nom :

Prénom :

Fonction :

Service :

Mail* :

Portable :

Merci de renseigner l'ensemble des rubriques.

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

Accord du supérieur hiérarchique :

Date et signature de l'agent :

ANFH

265, rue de Charenton
75012 Paris
Tél. : 01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.ANFH.fr

CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION

Atelier Marge Design

ILLUSTRATIONS

Gwladys Morey

WWW.ANFH.FR