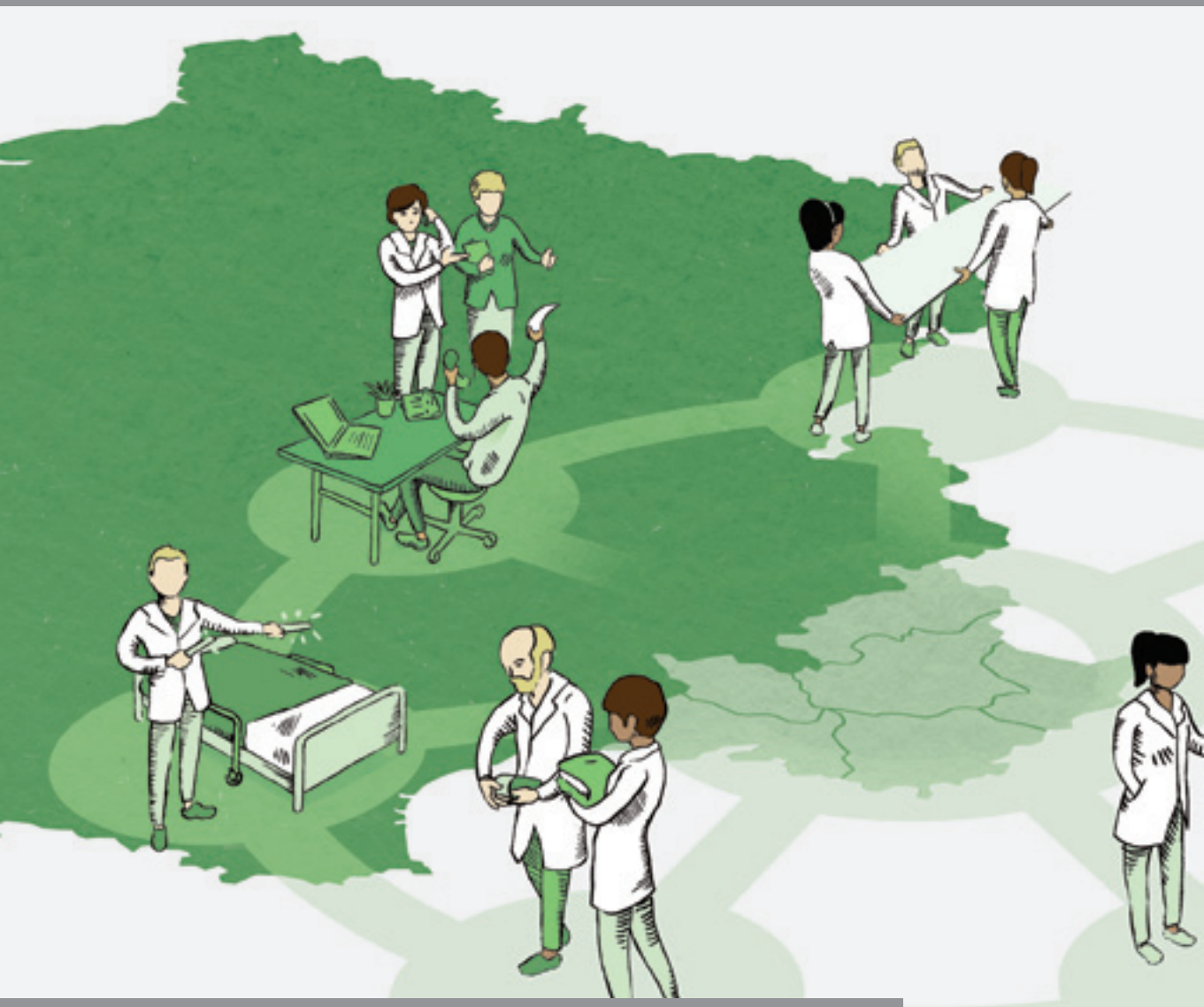
2016

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE ET NATIONALE



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

LE MOT
DU DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

CE PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES DE FORMATION 2016 SE PRÉSENTE SOUS UNE NOUVELLE FORME AFIN DE VOUS PROPOSER L'ENSEMBLE DE L'OFFRE DE L'ANFH.

Si l'accompagnement des mutations du système de santé et la professionnalisation restent des marqueurs forts, ce changement de forme s'accompagne d'une évolution de l'offre où les projets prennent une place importante dans les actions proposées.

Le projet « les chemins de la qualification » est intégré dans ce plan et représente un effort conséquent pour les filières logistiques, techniques et administratives. De même, le projet « Responsabilité sociétale des établissements » permet d'aborder tous les volets environnementaux et sociaux de vos structures.

Enfin, un certain nombre d'actions de ce plan permettra aux professionnels de valider leur obligation DPC, qui reste un volet important à développer.

J'espère que ce nouveau plan d'actions vous permettra d'utiliser au mieux les ressources que met à votre disposition l'ANFH Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Marc Dumon
délégué régional

D'UN COUP D'ŒIL
SOMMAIRE

Mode d'emploi - modalités d'inscription . . . . . p. 8

AXE 01 - PRISE EN CHARGE DU PATIENT . . . . . p. 10

Connaître, repérer et prendre en compte
les déficiences sensorielles des personnes âgées . . . . . p. 11

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe
par la collaboration entre équipes sanitaires et médico-sociales . . . . . p. 12

Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement
par une gestion des lits efficiente . . . . . p. 13

Amélioration de la pertinence des soins en équipe . . . . . p. 14

Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social la prise
en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle . . . . . p. 15

Prise en charge et accompagnement des personnes
en situation de vulnérabilité sociale . . . . . p. 16

AXE 02 - ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE . . . . . p. 18

Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement
intégrés dans l'organisation des soins . . . . . p. 19

Gains logistiques : maîtriser et optimiser les approvisionnements et les stocks . . . . . p. 20

Mettre en oeuvre la certification v2014 au sein de son établissement (2 modules) . . . . . p. 21

AXE 03 - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL . . . . . p. 22

Sensibilisation aux Risques psycho-sociaux (RPS) en EHPAD . . . . . p. 23

Organisation et management des Risques psycho-sociaux (RPS) en EHPAD . . . . . p. 24

Référent handicap en établissement de santé . . . . . p. 25

AXE 04 : RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT ..... p. 26

Construire et animer une démarche GPMC ..... p. 27

Formation de formateurs à l'entretien professionnel ..... p. 28

Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel ..... p. 29

Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données ..... p. 30

L'impact de la réforme de la retraite dans la FPH sur la gestion des dossiers ..... p. 31

Professionnaliser l'ensemble des acteurs de la formation - module 1 :
manager le développement des compétences dans le cadre de la FPTLV et du DPC ..... p. 32

Professionnaliser l'ensemble des acteurs de la formation - module 2 :
construire et mettre en œuvre les plans DPC et de FPTLV ..... p. 33

Professionnaliser l'ensemble des acteurs de la formation - module 3 :
conseiller et orienter les agents dans leurs parcours ..... p. 34

Professionnaliser l'ensemble des acteurs de la formation - module 4 :
optimiser le plan, les actions de formation et les programmes de DPC ..... p. 35

La simulation comme méthode d'apprentissage ..... p. 36

Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail ..... p. 37

AXE 05 : FORMATIONS DIPLÔMANTES, CERTIFIANTES OU QUALIFIANTES ..... p. 38

Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soin en gérontologie (ASG) ..... p. 39

Formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers ..... p. 40

D'UN COUP D'ŒIL
SOMMAIRE

AXE 06 : PROJET «LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION» ..... p. 42

Sensibilisation au repérage des agents en difficultés, enjeux et intérêts de la qualification ..... p. 43

Ateliers personnalisés sur les compétences clés ..... p. 44

Accompagnement en vue de l'obtention d'un Titre professionnel (TP) par la VAE ..... p. 45

Préparation au CAP métiers de la blanchisserie industrielle ..... p. 46

Titre professionnel (TP) maitresse de maison et surveillant de nuit ..... p. 47

Titre professionnel (TP) agent de restauration ..... p. 48

Titre professionnel (TP) agent d'hôtellerie ..... p. 49

Titre professionnel (TP) agent de propreté et d'hygiène ..... p. 50

Titre professionnel (TP) ouvrier du paysage ..... p. 51

Titre professionnel (TP) agent d'entretien du bâtiment ..... p. 52

Titre professionnel (TP) agent magasinier ..... p. 53

Titre professionnel (TP) technicien en logistique d'entreposage ..... p. 54

Brevet informatique et internet B2I ..... p. 55

Les essentiels des métiers administratifs au service des ressources humaines ..... p. 56

Les essentiels des métiers administratifs au service des admissions ..... p. 57

Les essentiels des métiers administratifs au service achat - logistique ..... p. 58

Les essentiels des métiers administratifs au service finances - comptabilité ..... p. 59

AXE 07 : PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS . . . . . p. 60

Sensibilisation à la Responsabilité sociétale des établissements (RSE) :
la RSE comme méthode de performance globale des organisations . . . . . p. 61

Sensibilisation à l'égalité professionnelle . . . . . p. 62

Achats responsables et développement durable . . . . . p. 63

Gestion et optimisation des déchets hospitaliers . . . . . p. 64

Gestion des effluents liquides hospitaliers . . . . . p. 65

Le bilan carbone comme outil de performance . . . . . p. 66

Le bilan énergétique comme outil de performance . . . . . p. 67

Explication des différentes fiches d'inscription et modalites d'envoi . . . . . p. 68

Bulletin d'inscription AFR . . . . . p. 69

Bulletin d'inscription RSE . . . . . p. 70

Bulletin d'inscription Chemins de la qualification . . . . . p. 71

Bulletin d'inscription ASG . . . . . p. 72

146 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH . . . . . p. 74

L'ANFH soutient les acteurs formation / RH de la fonction publique hospitalière . . . . . p. 78

Journées et projets régionaux . . . . . p. 80

Contacter l'ANFH PACA . . . . . p. 82

DÉVELOPPER ET RENFORCER DES COMPÉTENCES COLLECTIVES . . . . . p. 84

MODE D'EMPLOI
MODALITÉS D'INSCRIPTION

COMMENT S'INSCRIRE ?

Vous trouverez en pages 69 à 72 les différents formulaires d'inscription qu'il convient de compléter et faire parvenir à la conseillère en formation concernée impérativement avant la date de clôture d'inscriptions de chaque groupe.

COMMENT ÊTRE INFORMÉ DE L'INSCRIPTION DE SES AGENTS ?

Après la date de clôture des inscriptions, l'ANFH PACA constitue les groupes et informe les établissements de la notification d'inscription ou de refus.

La convocation du ou des agents retenu(s) sera transmise par mail ou par courrier au service formation.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ?

Les frais d'enseignement des formations proposées ainsi que les repas du midi sont pris en charge par l'ANFH.

Les frais de déplacement et les frais de traitement éventuels sont pris en charge sur le plan de formation de l'établissement.

A VOTRE ÉCOUTE

ACTIONS RÉGIONALES

VÉRONIQUE DURET
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

JENNA SAYCHANH
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

PROJET LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

SYLVIE KEUSSEIAN
conseillère formation
04 91 17 71 33
s.keusseian@anfh.fr

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS

CÉCILE APOLLIS
chargée de projet
04 67 04 35 12
c.apollis@anfh.fr

ANFH PACA&LANGUEDOC-ROUSSILLON
PROJET RSE

AXE 01

PRISE EN CHARGE DU PATIENT

CONNAITRE, REPÉRER ET PRENDRE EN COMPTE LES DÉFICIENCES SENSORIELLES DES PERSONNES ÂGÉES

Les personnes qui vieillissent deviennent peu à peu concernées par des pertes de vision et/ou d'audition. Ces pertes liées au vieillissement sont parfois perçues comme des handicaps d'inconfort dont on peut au fond s'accommoder.

Pourtant la déficience sensorielle est un accélérateur de dépendance qui génère quasi mécaniquement chutes, dépression… Elle aggrave ainsi la situation de nombreuses personnes âgées et il convient de devenir attentif, vigilant et actif pour ralentir ce processus en agissant sur tous les facteurs.

Les professionnels d'EHPAD, en ayant une connaissance précise de ces déficiences sensorielles et de leurs impacts sur les personnes âgées, pourront adapter les actes quotidiens et l'environnement des résidents concernés.

OBJECTIFS

- repérer les déficiences visuelles et auditives qui touchent les personnes âgées et les impacts sur la personne
- analyser les besoins spécifiques de la personne âgée liée à la perte sensorielle afin d'améliorer la prise en charge
- proposer la mise en place d'adaptations simples afin de faciliter la vie quotidienne de la personne âgée concernée
- élaborer un plan de sensibilisation des équipes à la problématique des déficiences sensorielles des personnes âgées

PROGRAMME

Identification des connaissances acquises et des connaissances manquantes pour adapter l'accompagnement aux personnes déficientes sensorielles.

- travail sur les représentations : vue, vision, cécité, malvoyance/ouïe, audition, surdité, malentendance/déficience/handicap.
- identification de la place des représentations des professionnels dans l'accompagnement au quotidien.

Déficience visuelle :

- données épidémiologiques, fonction visuelle (acuité, champ visuel)
- définitions légales : cécité, malvoyance
- cécité : spécificités pathologies congénitales, acquises
- basse vision : les principales formes d'altérations visuelles et les conséquences invalidantes, principales pathologies
- déficience visuelle et troubles associés (Alzheimer, AVC…)
- approche relationnelle de la personne âgée déficiente visuelle
- moyens de réadaptation, rééducation, compensation basse vision
- les aides techniques spécialisées
- éléments d'accessibilité environnementale
- les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente visuelle

Déficience auditive :

- données épidémiologiques
- l'oreille : anatomie, physiologie
- les causes de la surdité - la presbyacousie
- les différents types et degrés de surdité
- les signes qui peuvent nous alerter.
- les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente auditive.
- conséquences des pertes auditives partielles
- autonomie, confort de vie et vie sociale
- communication interpersonnelle
- postures compensatrices
- stratégies et techniques de réception
- réception en lecture labiale, sosies labiaux
- approche relationnelle de la personne âgée déficiente auditive
- surdité et troubles associés (Alzheimer, AVC…)
- comment s'adresser à une personne malentendante ou sourde ?
- les moyens de compensation : lecture labiale, les aides auditives, manipulation et entretien, les aides techniques et l'aménagement du lieu de vie

Synthèses :

- les besoins spécifiques d'une personne âgée déficiente sensorielle
- stratégies de compensation et d'adaptation facilitant l'autonomie et le confort de vie

Perspectives d'action :

- veille institutionnelle
- protocoles de déficience sensorielle
- liens transdisciplinaires

dpc

PUBLIC

Tous professionnels en contact avec des personnes âgées

ORGANISÉ PAR :

IFSO

DURÉE :

3 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Du 18 au 20 janvier 2016
Date limite d'inscription : 30 novembre 2015

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

AMELIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPEES EN SITUATION COMPLEXE PAR LA COLLABORATION ENTRE EQUIPES SANITAIRES ET MEDICO-SOCIALES

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

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

dpc

PUBLIC

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

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

dpc

PUBLIC

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : cadres de santé, infirmiers, secrétaires médicales, médecins, assistants sociaux

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

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

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

dpc

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

COMMENT ASSURER, DANS LE CADRE D'UN RÉSEAU SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL LA PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

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

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

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

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE – septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes...

Elles sont particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins.

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

dpc

PUBLIC

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

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

NOTES

AXE 02

ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈRE

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTEGRES DANS L'ORGANISATION DES SOINS

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

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

GAINS LOGISTIQUES : MAÎTRISER ET OPTIMISER LES APPROVISIONNEMENTS ET LES STOCKS

Les établissements de santé ont besoin d'optimiser la fonction logistique et les circuits d'approvisionnement internes et externes afin de supprimer les disfonctionnements quotidiens dont certains peuvent avoir des répercussions sur les patients. Il s'agit aussi de fluidifier et sécuriser les flux physiques, rétablir la confiance entre les services logistiques et ceux en aval de ceux-ci, avoir une visibilité sur les stocks et générer les économies en diminuant les gaspillages, pertes et vols.

Par conséquent, il est important que l'ensemble du personnel concerné soit acteur dans la démarche d'optimisation logistique. Les agents doivent comprendre la nécessité d'une logistique performante dans le bon fonctionnement d'un établissement de santé.

OBJECTIFS

Module 1 : les fondamentaux

- acquérir les notions fondamentales et stratégiques en logistique et approvisionnement
- prendre conscience des impacts d'une logistique maîtrisés dans un établissement de santé

Module 2 : être acteur de la démarche d'optimisation

- réaliser un diagnostic de la situation et identifier les axes d'amélioration
- choisir les outils d'optimisation adaptés et les utiliser dans la mise en oeuvre d'un plan d'action logistique
- être autonome dans une démarche d'optimisation logistique

PROGRAMME

Module 1 : les fondamentaux (1 jour)

- notions de base de la supply chain
- analyse des méthodes d'approvisionnements et de gestion des stocks
- les modes de gestion différenciés
- les coûts de stockage
- les spécificités du secteur santé

Module 2 : être acteur de la démarche d'optimisation (2 jours)

- principaux outils d'approvisionnement et de gestion des stocks
- diagnostic des sources d'optimisation à partir d'une étude de cas en secteur de santé
- identification des axes d'amélioration
- choix et utilisation d'outils adaptés

PUBLIC

Directeurs et/ou responsables des services achats, logistique, économat, personnels de la pharmacie, contrôleur de gestion, tout agent concerné dans les unités de soins, des services techniques ou administratifs

ORGANISÉ PAR :

KARISTEM SUPPLY CHAIN

DURÉE :

3 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
Du 9 au 11 mai 2016
Date limite d'inscription : 2 février 2016

Groupe 2 :
Du 11 au 13 octobre 2016
Date limite d'inscription : 11 août 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

METTRE EN OEUVRE LA CERTIFICATION V2014 AU SEIN DE SON ETABLISSEMENT (2 MODULES)

La certification HAS V2014 demande aux établissements de santé de recentrer leur stratégie vers une démarche de management de la qualité et des risques. Cette procédure vise à instaurer cette culture au sein de toute l'organisation.

Cette formation articulée en 2 modules réservés aux mêmes participants appartenant ou non à un même établissement.

OBJECTIFS

- maitriser les nouveaux outils de la certification V2014 : compte qualité, évaluation des risques majeurs, audits de processus, méthode patient traceur
- apprendre à repérer les axes prioritaires afin d'assurer la pérennité de la démarche de sécurisation du circuit patient
- permettre l'assimilation des compétences nécessaires à l'élaboration et à l'exploitation des résultats d'une cartographie, à la conduite d'audit processus et de l'évaluation patient traceur et à l'intégration des résultats dans le compte qualité

PROGRAMME

Module 1 - Les enjeux de la certification V2014 : les nouveaux outils et le compte qualité. Mettre en œuvre l'approche processus et l'identification des risques. (2 jours)

1. thématiques de la V2014 et approche processus, interfaces entre processus et thématiques, choix stratégiques
2. les modalités de la V2014 et la préparation du compte qualité, objectifs et modalités du compte qualité et les éléments préparatoires
3. la cartographie des processus, s'approprier l'approche processus et les différents types de processus , identifier la cartographie des processus d'un établissement, identifier les processus à risque et maîtriser la méthodologie d'analyse de processus
4. l'analyse des risques liés aux soins : la cartographie des risques, maîtriser la méthode de cartographie des risques préconisée par la HAS pour le compte qualité, hiérarchisation et criticité des risques
5. piloter les risques à l'échelle de l'établissement, choix des risques prioritaires à intégrer au compte qualité, gérer les risques critiques et les plans d'actions, réévaluer les risques et mettre à jour la cartographie des risques, mettre à jour le compte qualité en lien avec la démarche gestion des risques et le Programme d'Amélioration de la Qualité de la Sécurité des Soins des établissements de santé

Module 2 - Les nouvelles méthodes HAS : l'audit processus et l'évaluation patient traceur, leur interface avec le compte qualité et la démarche Qualité Gestion des Risques de l'établissement (3 jours)

1. l'audit processus principes généraux et organisation, méthodologie HAS et pilotage, déployer les audits processus, préparation d'un audit processus
2. le patient traceur, principes généraux et organisation de la méthode du patient traceur, méthodologie HAS et pilotage, déployer la méthode d'évaluation du patient traceur, le traceur système, organiser un audit processus à partir d'un traceur système
3. synthèse et exploitation des résultats, pilotage de la démarche, mise en perspective des résultats, remise en perspective avec la démarche processus, intégration au compte qualité et lien avec le Programme d'Amélioration de la Qualité de la Sécurité des Soins des établissements

PUBLIC

Chefs d'établissement, directeurs de soins, personnels impliqués dans la démarche qualité, chefs de pôle, cadres de pôle, membres de la direction qualité et gestion des risques

ORGANISÉ PAR :

SHAM

DURÉE :

5 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Du 31 mai au 1er juin 2016
Du 21 juin au 23 juin 2016
Date limite d'inscription
30 mars 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

AXE 03

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

SENSIBILISATION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) EN EHPAD

Les délégations régionales ANFH PACA et ANFH Languedoc-Roussillon ont proposé un projet d'accompagnement des établissements à la prévention des Risques psycho-sociaux (RPS). Ce projet prend fin en décembre 2015.

La délégation ANFH PACA a décidé d'orienter les formations de ce projet à destination des EHPAD et structures sociales et médico-sociales et leur proposer 2 thématiques :

- la formation à la sensibilisation aux RPS
- le volet plus opérationnel sur l'organisation et le management dans le cadre d'une mise en place de politique de prévention des RPS.

OBJECTIFS

- déterminer les sources génératrices de RPS pour construire un plan d'actions adaptées
- identifier les éléments d'un référentiel commun sur le contexte juridique et réglementaire sur l'ensemble des notions afférentes aux RPS
- identifier ce qui relève des manifestations ou symptômes individuels ou collectifs
- repérer ce qui relève des facteurs de RPS au travail
- s'entraîner à l'analyse de situation de travail en adoptant une approche psychosociale des RPS
- identifier les différentes pistes et niveau d'amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des RPS

PROGRAMME

Seront abordés :

- les évolutions sociologiques
- les facteurs de RPS
- le cadre réglementaire, la jurisprudence
- les principes légaux de prévention
- la définition des notions de risques
- les 4 formes de la manifestation de la santé au travail
- les champs de causalité : facteurs de risques
- l'analyse d'une situation de travail

PUBLIC

Personnel de direction, membres de CHSCT, médecine du travail ou tout professionnel ayant en charge les ressources humaines

ORGANISÉ PAR :

AFCOR

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

23 mars 2016
Date limite d'inscription : 29 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

ORGANISATION ET MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) EN EHPAD

Les délégations régionales ANFH PACA et ANFH Languedoc-Roussillon proposent depuis 2013 un projet d'accompagnement des établissements à la préventions des Risques psycho-sociaux (RPS) qui prend fin en décembre 2015.

La délégation ANFH PACA a décidé d'orienter les formations de ce projet à destination des EHPAD et structures sociales et médico-sociales et de leur proposer :

- la formation à la sensibilisation aux RPS
- le volet plus opérationnel sur l'organisation et le management dans le cadre d'une mise en place de politique de prévention des RPS.

OBJECTIFS

- déterminer les sources génératrices de RPS pour construire un plan d'actions adaptées

PROGRAMME

Jour 1

- définitions autour des RPS et cadre réglementaire
- analyser les contraintes et les ressources
- déterminer les situation de travail qui exposent aux RPS à travers des grilles d'analyse

Jour 2

- repérer les acteurs de la prévention et leur niveau d'intervention
- le rôle du manager dans la prévention des RPS

Jour 3

- retour d'expériences sur le travail qui aura été effectué en inter-session
- resituer le rôle du manager et ses leviers d'actions
- hiérarchiser et prioriser ces leviers

Jour 4

- repérer les attitudes et comportement favorisant les RPS
- connaitre les attitudes et comportements facilitateurs
- élaborer un plan d'action individualisé

PUBLIC

Personnel de direction, membres de CHSCT, médecine du travail ou tout professionnel ayant en charge les ressources humaines

ORGANISÉ PAR :

FRAISSINET ET ASSOCIES

DURÉE :

4 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

29 et 30 mars 2016
26 et 27 avril 2016
Date limite d'inscription : 29 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

REFERENT HANDICAP EN ETABLISSEMENT DE SANTE

L'ANFH et le FIPHFP ont signé depuis 2010 une convention pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière.

L'augmentation des dossiers traités en comité médical départemental, par les médecines du travail soutient la nécessité d'une action intégrée dans les politiques d'établissement. La mise en œuvre de politiques en faveur des travailleurs handicapés passe par la professionnalisation des acteurs terrain.

OBJECTIFS

- comprendre les situations d'handicap
- connaître le cadre légal
- organiser et accompagner la RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) et les autres reconnaissances du handicap
- construire et évaluer une politique du handicap
- connaître l'essentiel du maintien dans l'emploi
- réussir le recrutement et l'intégration d'un travailleur handicapé
- maîtriser et optimiser la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés)

PROGRAMME

- définition du handicap et typologie des déficiences
- les principales appréhensions liées à l'intégration au sein d'une équipe de travail d'un collaborateur porteur d'un handicap
- handicap et citoyenneté, emploi, accessibilité
- l'obligation d'emploi depuis la loi de 2005
- les dispositions juridiques spécifiques à la fonction publique, et de droit commun
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- les institutions et lieux ressources : leurs rôles et leurs missions
- les intérêts de la RQTH et des autres reconnaissances du handicap pour les établissements
- les intérêts pour les bénéficiaires
- communication / sensibilisation : une nécessité
- les acteurs internes et externes : leurs rôles
- intégrer le handicap dans la politique de l'établissement et sa politique des ressources humaines
- structurer, piloter et déployer une politique handicap
- comprendre la notion de maintien dans l'emploi
- connaître les principales dispositions juridiques des notions périphériques au maintien dans l'emploi
- la méthodologie du maintien dans l'emploi
- les aides techniques et financières
- optimiser le maintien dans l'emploi
- mettre en place des moyens de compensation du handicap
- la prévention des risques
- recruter un agent handicapé : particularités et conditions de réussite
- l'accompagnement de l'agent handicapé pour une intégration « durable »
- l'accessibilité aux outils de travail par type de handicap
- les différents leviers possibles pour optimiser la contribution financière
- comment bien remplir la déclaration annuelle ?
- mobiliser les aides financières et services du FIPHFP

PUBLIC

Personnes en charge de la mission handicap au sein de son établissement ou souhaitant mettre en œuvre une politique du handicap

ORGANISÉ PAR :

PERFORMANCE

DURÉE :

5 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Du 18 au 20 mai 2016
et du 30 au 31 mai 2016
Date limite d'inscription : 18 mars 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

AXE 04

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DEMARCHE GPMC

Le secteur de la santé connait depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements et leurs agents. Pour faire face à ces évolutions, l'ANFH soutient ses adhérents pour la mise en place de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) avec une offre nationale d'actions de formation. La délégation régionale ANFH PACA s'inscrit dans cette démarche qui permet de :

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

C'est dans cette optique que l'ANFH PACA propose cette formation. Elle fait partie d'un premier volet comprenant quatre thématiques.

OBJECTIFS

- situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de son établissement
- acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC
- s'approprier les techniques et outils de pilotage et de gestion de projet
- accompagner les changements induits par la GPMC
- établir une feuille de route pour son propre établissement
- communiquer auprès des différents acteurs

PROGRAMME

Le contenu est détaillé dans la fiche programme disponible sur anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur et comprend trois temps forts :

1- lancer le projet GPMC

2- finaliser la cartographie des secteurs pilotes et initier la construction des grilles de compétences

3- préparer la première campagne d'entretien professionnel sur la base des compétences

PUBLIC

Toute personne en charge du pilotage de la démarche GPMC : chef de projet, équipe projet, DRH, responsable et ou membres de l'équipe RH

ORGANISÉ PAR :

IMPLICA

DURÉE :

4 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

14 et 15 janvier 2016
23 février 2016
21 mars 2016
Date limite d'inscription : 31 décembre 2015

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

FORMATION DE FORMATEURS A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cette formation est issue d'une réflexion et d'un besoin exprimé par les établissements qui ont formulé le souhait de former des formateurs en internes à l'entretien professionnel pour que ces derniers puissent en former à nouveau au sein de leur structure.

OBJECTIFS

L'objectif global est que chaque stagiaire puisse à l'issue de la session animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement. Pour cela il devra savoir :

- identifier les concepts clés de la pédagogie pour adulte
- repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien
- expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme

PROGRAMME

Jour 1 :

- la place de l'entretien annuel dans les pratiques de management et de GRH
- l'organisation de l'entretien professionnel et les outils clefs
- les messages à transmettre : formalisation de diapositives, réflexion sur la meilleure façon de développer les compétences des cadres autour des notions de compétences et d'objectifs

Jour 2 :

- l'utilisation du logiciel Gesform GPMC
- les principes de l'animation de groupes de formation : jeux de rôle et débriefing collectif

TRAVAIL D'INTERSESSION

Jour 3 :

- retour du travail d'intersession
- animation d'ateliers thématiques

PUBLIC

Pour suivre ce module un binôme par établissement est recommandé : un agent du service RH et un évaluateur

ORGANISÉ PAR :

ERNST AND YOUNG

DURÉE :

3 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

25 et 26 février 2016
et 18 mars 2016
Date limite d'inscription : 15 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

INTEGRER LA NOTION DE COMPETENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de sa politique régionale d'accompagnement à la mise en place de la GPMC proposé aux établissements hospitaliers publics adhérents, l'ANFH PACA propose deux volets :

- un volet formation qui comporte 4 thématiques : construire et animer une démarche GPMC, formation de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel, intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel et pérenniser sa démarche GPMC et en exploiter les données
- un volet déploiement de l'outil informatique GESFORM GPMC

OBJECTIFS

Cette formation est déclinée en deux volets dont l'objectif global est de permettre aux cadres de déterminer et d'évaluer les compétences existantes et attendues des membres de leurs équipes

1er volet : la notion de compétence

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

2ème volet : l'entretien professionnel

- identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- appréhender une méthodologie d'évaluation de l'entretien : de sa préparation à son compte rendu
- établir le lien entre entretien professionnel et entretien de formation
- déterminer les résultats attendus à partir des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

PROGRAMME

Jour 1 :

- le rôle du cadre dans la démarche GPMC :
- la GPMC et ses concepts, finalités et enjeux ; son inscription dans les évolutions de la Fonction publique hospitalière (FPH) en lien avec la Formation tout au long de la vie (FPTLV)
- la GPMC sa démarche et sa mise en œuvre
- s'approprier les concepts clefs associés à la notion de compétences : un concept fédérateur entre agent et établissement
- appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/poste

Jour 2 :

- définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- identifier le différentiel entre compétences attendues et constatées : les pré-requis à l'évaluation, les échelles de niveaux des compétences
- élaborer un plan d'action collectif et individuel
- le lien entre FPTLV et le développement des compétences
- le rôle du cadre dans le développement des compétences
- les occasions et les moyens de développer les compétences et les modes d'acquisition

Jour 3 :

- les enjeux de l'entretien pour l'encadrement et pour l'agent
- l'entretien professionnel comme outil de motivation
- les étapes de l'entretien : la préparation, le suivi, le compte rendu
- la méthodologie d'évaluation

Jour 4 :

- établir le lien entre entretien professionnel et entretien de formation
- déterminer à partir des résultats attendus les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés : objectifs et moyens à mettre en œuvre

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe, agent du service RH formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et leur évaluation

ORGANISÉ PAR :

PRISMA

DURÉE :

4 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

23 et 24 février 2016
17 et 18 mars 2016
Date limite d'inscription : 15 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

PERENNISER SA DEMARCHE DE GPMC ET EN EXPLOITER LES DONNEES

Ce module est le dernier proposé dans le cadre de la mise en place de la GPMC. Il boucle la démarche en l'initiant à nouveau. En effet, la GPMC est un outil au service de la gestion des ressources humaines et des compétences et se renouvelle quotidiennement avec le flux des entrées sortants, départs en formation, acquisition de nouvelles compétences pour satisfaire à l'évolution de la structure.

OBJECTIFS

La GPMC doit être l'outil RH utilisé au quotidien afin d'adapter les besoins en compétences de l'établissement face aux évolutions des métiers de son environnement.

La formation permettra ainsi de :

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

PROGRAMME

Jour 1 :

- placer la GPMC au service de la politique RH de l'établissement
- exploiter les données RH collectées par le biais de la GPMC

Jour 2 :

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

PUBLIC

- Chefs de projet GPMC et son équipe
- DRH/responsables membres des équipes RH

ORGANISÉ PAR :

ERNST AND YOUNG

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

13 et 14 juin 2016
Date limite d'inscription : 29 avril 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

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

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 règlementation 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 pour 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

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

CNEH

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

6 et 7 novembre 2016
Date limite d'inscription : 7 septembre 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION - MODULE 1 MANAGER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE LA FPTLV ET DU DPC

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnel...

OBJECTIFS

- connaître et s'approprier les obligations réglementaires au service du développement des compétences.
- concevoir une politique de développement des compétences, structurer les dispositifs internes pour le DPC et la FPTLV

PROGRAMME

- connaître le cadre réglementaire des démarches concourant au développement des compétences
- comprendre les notions fondamentales qui sous-tendent les trois démarches
- identifier les articulations entre les dispositifs GPMC, DPC, FPTLV
- connaître les composants du DPC
- identifier les enjeux du DPC et son impact sur l'institution, les acteurs, les organisations
- connaître les types d'actions et les dispositifs de la FPTLV
- relier, dans une perspective stratégique, les types d'actions et les dispositifs de la FPTLV à la notion de parcours professionnel et ses variantes
- visualiser l'architecture d'une politique de développement des compétences : du besoin identifié à la réponse ciblée via les dispositifs au service du développement des ressources humaines (parcours professionnel, DPC, FPTLV)
- identifier les temps forts du plan de développement des compétences
- identifier et définir le rôle des acteurs intervenant dans l'élaboration du plan de FPTLV et du plan de DPC
- stabiliser la production et préparer les travaux à suivre
- déterminer l'arborescence institutionnelle pour structurer la collaboration entre les acteurs contribuant au déploiement du DPC et à la FPTLV
- adapter les procédures existantes pour organiser et guider la réalisation des activités en fonction des contributions attendues
- faire le bilan des apports et des productions du module

PUBLIC

Services RH et formation, Services affaires médicales, Services qualité,cadres de pôle, cadres, membres du CTE et de la commission de formation,...

ORGANISÉ PAR :

ECS COMPETENCES

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

14 et 15 mars 2016
Date limite d'inscription : 15 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION - MODULE 2 : CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE LES PLANS DPC ET DE FPTLV

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnel...

OBJECTIFS

- élaborer les plans de DPC et de formation à partir de l'analyse des besoins institutionnels, collectifs et individuels

PROGRAMME

- maîtriser la notion de besoin de formation / de DPC
- identifier les déclinaisons du besoin en correspondance avec les réponses possibles dans le cadre de la réglementation de la formation et du DPC
- identifier la contribution attendue des membres de l'encadrement des pôles ou des unités à l'analyse des besoins de formation / de DPC
- structurer et étayer l'analyse des besoins de formation / de DPC : méthodes, outils et supports
- exprimer et transmettre les besoins aux responsables de la formation et du DPC de façon optimale
- exploiter le temps fort de l'entretien professionnel ou de formation
- identifier les compétences-clés de l'unité pour contribuer à leur évaluation et travailler à leur développement
- évaluer une compétence et gérer l'éventuel écart constaté : les méthodes et les pratiques
- configurer la réponse aux écarts de résultats / pratiques / compétences dans les plans de DPC et de FPTLV
- connaître les méthodes validées par la HAS et les mobiliser à bon escient dans les programmes de DPC
- convertir des actions ou projets d'actions de formation au format d'un programme de DPC
- définir a priori l'articulation pertinente des plans de DPC et le plan de FPTLV
- élaborer les plans à partir du (des) recueil(s) des besoins : du pré-plan au plan
- faire le bilan des apports et des productions du module

PUBLIC

Responsables et chargés de formation, responsables du DPC,concepteurs de programmes de DPC, cadres de pôle, cadres de proximité

ORGANISÉ PAR :

ECS COMPETENCES

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

24 et 25 mai 2016
Date limite d'inscription : 25 mars 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION - MODULE 3 : CONSEILLER ET ORIENTER LES AGENTS DANS LEURS PARCOURS

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnel...

OBJECTIFS

- structurer la communication sur la FPTLV et le DPC pour obtenir une mobilisation optimale
- développer les fonctions de conseil et d'orientation au bénéfice des agents, de leurs parcours professionnel et de formation

PROGRAMME

- maîtriser les notions utiles : définitions, stratégie et plan de communication
- inventorier les domaines de la FPTLV et du DPC pouvant nécessiter l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication
- identifier les problématiques de communication rencontrées par les participants dans leurs fonctions
- préfigurer le plan de communication adapté à la problématique rencontrée
- définir l'objet et poser le cadre des dimensions conseil et orientation liée au pilotage de la FPTLV et du DPC
- établir les repères conceptuels et méthodologiques des fonctions de conseil et d'orientation
- partager les méthodes et outils des professionnels du conseil et de l'orientation dans le cadre de la FPTLV et du DPC
- enrichir sa boîte à outils de la dimension conseil et orientation des agents dans leurs parcours
- se placer en situation pour interroger ses connaissances et sa pratique dans les domaines du conseil et de l'orientation
- améliorer ses outils existants ou se doter des outils manquants
- faire le bilan des apports et des productions du module

PUBLIC

Responsables et chargés de formation, cadres de pôle, conseillers formation

ORGANISÉ PAR :

ECS COMPETENCES

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

14 et 15 juin 2016
Date limite d'inscription : 25 mars 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION - MODULE 4 : OPTIMISER LE PLAN, LES ACTIONS DE FORMATION ET LES PROGRAMMES DE DPC

La formation continue constitue un enjeu important pour tous les établissements et les personnels surtout dans un contexte de fortes évolutions tant des établissements que de la formation continue. Son développement nécessite la participation de différents acteurs : directeurs, responsables de formation, responsables du DPC, cadres, responsables médicaux et représentants du personnel...

OBJECTIFS

- conduire ou prendre part à l'évaluation des formations, des programmes et de leur impact
- optimiser l'achat des actions de formations et des programmes ou y contribuer

PROGRAMME

- identifier les enjeux, les finalités, les fondamentaux de l'évaluation des effets de la formation
- adapter le modèle universel aux logiques et aux organisations des établissements de la FPH : la démarche d'évaluation ECS-Compétences
- activer les phases, les techniques, les outils et les acteurs
- maîtriser chaque outil, dans le détail de sa conception et de son utilisation
- définir l'organisation générale d'un dispositif d'évaluation des effets des formations
- mettre en application la formation suivie pour favoriser l'ancrage des acquis
- le contexte de l'achat de formations ou de DPC pour les établissements publics de santé
- les procédures applicables et l'obligation de publicité selon les seuils réglementaires
- mettre en forme la demande pour la meilleure efficacité de l'achat : construire et rédiger un cahier des charges
- dépouiller les offres pour mettre en évidence le meilleur choix objectif
- optimiser l'offre pressentie par la négociation
- mettre en application les apports de la formation
- faire le bilan des apports et des productions du module

PUBLIC

Responsables et chargés de formation, responsables du DPC, concepteurs de programmes de DPC, cadres de pôle, cadres de proximité

ORGANISÉ PAR :

ECS COMPETENCES

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

13 et 14 septembre 2016
Date limite d'inscription : 14 juillet 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

LA SIMULATION COMME MÉTHODE D'APPRENTISSAGE

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 scenarii, savoir débriefer
- évaluer une séance de simulation

PROGRAMME

1- 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 l'HAS

2- 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 scenarios
- lancer une séance de simulation et la défriefer
- caractériser la simulation technique, gestuelle et relationnelle
- caractériser la simulation visant les compétences collectives

3- envisager l'évaluation d'une simulation comme moyen de développement

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

PUBLIC

Cadres de santé, IDE, formateurs IFSI et tout professionnel de santé formateur désireux d'utiliser la simulation en formation

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

3 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

13, 14 et 15 juin 2016
Date limite d'inscription :
1er mai 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

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, 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. A 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.

OBJECTIFS

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

Cette action de formation se décompose en deux modules distincts s'adressant à des publics différents :

Module n°1 : conduire un projet de Télétravail

- identifier les enjeux sociétaux du télétravail
- appréhender l'environnement juridique et règlementaire
- définir les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement
- préparer un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- préparer un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en oeuvre
- définir les indicateurs de réussite du télétravail

Module n°2 : l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

- appréhender le télétravail comme une organisation du travail possible
- repérer l'impact du télétravail dans le management d'une équipe
- identifier les freins et leviers à la mise en place du télétravail

PROGRAMME

Sera détaillé ultérieurement

PUBLIC

Module n°1 :
conduire un projet
de télétravail

- personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail
- chef de projet RH/Chef de projet opérationnel

Module n°2 :
l'impact du télétravail
sur l'encadrement d'équipe

- encadrement

ORGANISÉ PAR :

En cours de sélection

DURÉE, DATES & LIEU :

Seront précisés ultérieurement

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

AXE 05

FORMATIONS DIPLÔMANTES, CERTIFIANTES OU QUALIFIANTES

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ASSISTANT DE SOIN EN GERONTOLOGIE (ASG)

Depuis 5 ans l'ANFH PACA accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et ou 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 spécialisées : SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, SSR, d'obtenir une prime, source de reconnaissance à la fois professionnelle et salariale.

OBJECTIFS

La formation à la fonction d'ASG apporte aux professionnels visés les savoirs et savoirs faire relatifs à la maladie d'Alzheimer permettant un accompagnement adapté des personnes atteintes de cette maladie, au regard des référentiels d'activités et de compétences définis par les annexes 5 et 6 de la circulaire n°DGAS/DSS/DHOS/2009/195 du 6 juillet 2009, complétée par l'arrêté du 23 juin 2010.

PROGRAMME

Le certificat d'aptitude est composé de 5 modules de compétences :

MODULE 1 : concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne

- quelles sont les connaissances nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre au quotidien le projet individualisé du patient ?
- l'importance fondamentale du travail avec la famille/l'aidant pour répondre réellement aux besoins de la personne : le travail en équipe pluridisciplinaire

MODULE 2 : aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie

- repérer au quotidien les besoins et capacités de la personne
- tenir compte des rythmes et envies de la personne
- comment instaurer une relation d'accompagnement

MODULE 3 : mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues

- comment aider la personne à conserver le plus longtemps possible ses capacités, une vie sociale, des activités
- savoir communiquer avec elles : trépied de la communication
- comment mobiliser les capacités cognitives au quotidien ?
- la place de la famille et la participation de la famille dans la connaissance et les activités quotidiennes auprès du résident : intérêt et limites
- comment concevoir des activités en groupe dans l'institution
- les activités de groupe : les rites à instaurer et respecter, leur articulation

MODULE 4 : comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé

- l'état de santé de la personne et les paramètres à surveiller
- identifier les risques liés à la situation de la personne et savoir discerner le caractère urgent de certaines situations
- l'apparition ou aggravation de troubles du comportement
- souffrance et douleur chez la personne démente
- le suivi de l'Assistant de soins en gérontologie et signalement
- nouvelles mesures adoptées en équipe pluridisciplinaire
- prévention des risques : exemples : canicule et déshydratation
- hygiène et infections

MODULE 5 : réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées

- les troubles récurrents qui posent problème et comment y faire face
- la démarche «bientraitance» : éviter les risques de maltraitance
- comprendre ce que dit le corps, OBSERVER pendant les actes de soins
- les techniques facilitantes pour aider une personne lors de la toilette

PUBLIC

Aide-soignants (AS) ou Assistants-médico-psychologiques (AMP) travaillant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées

ORGANISÉ PAR :

INFOR SANTE

DURÉE :

20 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

8 et 9 mars 2016
17 et 18 mars 2016
31 mars et 1er avril 2016
28 et 29 avril 2016
2 et 3 mai 2016
19 et 20 mai 2016
24 et 25 mai 2016
7 et 8 juin 2016
16 et 17 juin 2016
21 et 22 juin 2016
23 juin évaluation
Date limite d'inscription : 28 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI DES ADJOINTS DES CADRES HOSPITALIERS (FAE DES ACH)

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la formation d'adaptation à l'emploi 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

- les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins ; l'organisation du secteur social et médico-social.
- l'établissement FPH : statut juridique ; règles de gouvernance de l'hôpital ; organes de décision, instances représentatives des personnels ; organisation médicale (pôles, unités fonctionnelles, contractualisation interne).
- les structures de coopérations interétablissements (GCS, CHT, GIP …).
- les règles de financement des établissements de la FPH.
- les achats hospitaliers et les marchés publics.
- les statuts de la fonction publique hospitalière (recrutement du fonctionnaire, droits et obligations).

MODULE 2 - Techniques de management et de communication

- le positionnement des différents acteurs dans l'institution : rôle de l'encadrement de proximité.
- éléments de connaissances complémentaires en ressources humaines : santé et sécurité au travail ; la formation tout au long de la vie et le parcours professionnel.
- la gestion du temps et de l'organisation du travail.
- savoir communiquer dans l'équipe : temps et espaces d'échanges.
- savoir prendre la parole en public et conduire une réunion.
- savoir conduire les entretiens professionnels, de formation et d'évaluation des membres de l'équipe.
- savoir valoriser la qualité du travail.
- savoir gérer les tensions, les conflits.
- transmettre les savoirs.
- accompagner les agents aux changements (structurels : coopération interétablissements, professionnels : évolution des missions et des fonctions).
- conduire des projets en équipe.

MODULE 3 - Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions

Ce module sera constitué de 2 périodes.

I. Enseignements complémentaires destinés à l'ensemble des stagiaires.
Ces enseignements seront dispensés à tous les stagiaires quelque soit leur secteur d'affectation ; ils incluront l'intervention de professionnels des domaines concernés et d'autres acteurs des établissements de la FPH impliqués dans ces activités, en utilisant des méthodes interactives :

- pilotage stratégique de l'établissement : projet d'établissement, certification et qualité
- enseignements complémentaires en finances : pilotage médico-économique et indicateurs de gestion
- enseignements complémentaires en ressources humaines : volet projet social et professionnel du projet d'établissement ; relations sociales et dialogue social ; politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des métiers et compétences
- enseignements complémentaires dans les domaines économique et logistique : normes de qualité ; développement durable à l'hôpital, visite de services
- préparation du stage en immersion : identification des procédures de gestion administratives et financières ; application des systèmes d'information dans les domaines de la gestion et impact sur les organisations de travail

II. Stage « sur le terrain » (5 jours)
Ce stage, établi en tenant compte, le cas échéant des acquis professionnels de l'agent, se déroulera :

- soit dans un établissement différent de celui d'affectation de l'agent, dans un service assurant les missions qui seront confiées à l'agent dans son poste d'affectation ;
- soit au sein de l'établissement d'affectation de l'agent, dans un secteur d'activité de la branche du poste d'affectation de l'agent (branche « gestion économique, finances et logistique » ou branche « gestion administrative générale) et dans le cadre d'un accompagnement par l'adjoint des cadres hospitaliers désigné en qualité de référent.

PUBLIC

Adjoints des cadres hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

IRFOCOP

DURÉE :

22 jours

DATES & LIEU

Marseille

Du 10 au 14 octobre 2016
Du 14 au 18 novembre 2016
Du 5 au 9 décembre 2016
Du 9 au 11 janvier 2017
Du 6 au 9 février 2017
Date limite d'inscription : 30 juin 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

NOTES

AXE 06

PROJET
"LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION"

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

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 hospitaliers de la région. Cette dernière a révélé que 35 % des agents occupant un métier dit de premier niveau de qualification auraient des besoins en savoirs de base.

Dans ce cadre, l'ANFH PACA s'engage dans la sécurisation des parcours professionnels avec le projet « Les chemins de la qualification » en proposant des actions spécifiques permettant aux cadres de proximité de mieux appréhender leur rôle dans la qualification de leur équipe.

OBJECTIFS

- prendre conscience de leur rôle déterminant 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 leur établissement
- développer une posture favorable à la mise en œuvre des actions de formation et agir dans le temps 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 maitrise 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

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

Personnels d'encadrement et/ou ressources humaines 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'ILLETRISME - ANTIPODE INGENIERIE

DURÉE :

2 jours

DATES & LIEU

ANFH PACA
ou dans un établissement hospitalier de la région

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

Les dates seront communiquées ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Sylvie Keusseian
conseillère formation
04 91 17 71 33
s.keusseian@anfh.fr

ATELIERS PERSONNALISÉS SUR LES COMPÉTENCES CLÉS

Pour permettre à tout public d'acquérir le socle de compétences clés nécessaire à une progression professionnelle, les Ateliers personnalisés sur les compétences clés (APCC) construisent des parcours de formation personnalisés adaptés aux besoins de l'agent.

OBJECTIFS

Permettre à tout agent bénéficiaire de la démarche de consolider et développer ses compétences dans les domaines clés (comme dans la communication, les mathématiques, le numérique, la prise d'initiatives, le travail en équipe,…) afin de lui permettre de progresser professionnellement et d'être plus à l'aise à son poste de travail

PROGRAMME

Lors du positionnement, un parcours personnalisé sera proposé en tenant compte des spécificités de l'agent par rapport aux compétences clés nécessaires dans la pratique de son métier.

Le parcours de formation préconisera un ou plusieurs domaines de compétences clés suivants :

- communiquer à l'oral en langue française
- utiliser et produire des écrits en langue française
- compétences mathématiques et compétences de base en science et technologie
- compétences numériques
- apprendre à apprendre
- compétences civiques et sociales
- esprit d'initiative et d'entreprendre

PUBLIC

Agents rencontrant des difficultés sur les savoirs de base

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE :

Selon les besoins du stagiaire.
Limité à 120 heures maximum

DATES & LIEU

Selon maillage territorial des GRETA

Les calendriers sont individuels et définis par les GRETA
après le positionnement.

CONTACT ANFH :

Dominique Charbonnel
conseillère
en dispositifs individuels
04 91 17 71 34
d.charbonnel@anfh.fr

ACCOMPAGNEMENT EN VUE DE L'OBTENTION D'UN TITRE PROFESSIONNEL (TP) PAR LA VAE

Avec le projet « Les chemins de la qualification », l'ANFH PACA s'engage dans la sécurisation des parcours en proposant des actions spécifiques permettant le développement des compétences et la qualification des agents de premiers niveaux de qualification à travers 7 Titres professionnels (TP) :

- agent de restauration
- agent d'hôtellerie
- ouvrier du paysage
- agent magasinier
- agent d'entretien du bâtiment
- agent de propreté et d'hygiène
- technicien en logistique d'entreposage

Il est proposé que l'accès aux TP puisse se faire soit par le biais de la formation continue soit par le biais de la VAE.

En effet, un certain nombre d'agents occupant un métier de premiers niveaux de qualification possède une expérience professionnelle importante mais caractérisée par une absence de reconnaissance de qualification.

OBJECTIFS

L'objectif de ce dispositif est de proposer un accompagnement spécifique et individualisé aux agents pour l'obtention d'un TP inscrit dans le projet, par le biais de la VAE, en les soutenant tout au long de leur démarche- de l'entrée jusqu'à la validation totale du titre, y compris en cas de validation partielle ou d'absence de validation.

PROGRAMME

L'accompagnement devra intervenir tout au long du dispositif VAE et comprend 4 phases :

1- phase d'information : Etude personnalisée du projet (EPP)

2- phase d'accompagnement à la constitution du Livret 1 : aide à la rédaction pour obtenir la recevabilité

3- phase d'accompagnement à la constitution du Livret 2 : aide à l'élaboration et à l'entrainement à travers des mises en situations professionnelles

4- phase d'accompagnement post VAE : dans le cas d'une validation partielle ou absence de validation, un accompagnement est mis en place en vue d'analyser les points faibles, les points forts afin d'atteindre les objectifs fixés par les recommandations du jury.

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

Tout public occupant un métier de premiers niveaux de qualification ayant une expérience professionnelle permettant de s'inscrire dans un parcours VAE pour l'obtention d'un des TP du projet "Les chemins de la qualification"

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE :

37 heures par agent

DATES & LIEU

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

Les dates et lieux seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Karine Devaux
conseillère
en dispositifs individuels
04 91 17 71 39
k.devaux@anfh.fr

PRÉPARATION AU CAP MÉTIERS DE LA BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE

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 permet une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une blanchiserie.

OBJECTIFS

- se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle
- permettre aux agents de la blanchisserie d'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 leur environnement professionnel

PROGRAMME

La formation comprend six regroupements de 4 jours.

Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur.

- français et histoire-géographie-éducation civique
- mathématiques et sciences physiques et chimiques
- préparation et mise en oeuvre 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

PUBLIC

Tout agent exerçant dans une blanchisserie

ORGANISÉ PAR :

CTTN IREN

DURÉE :

24 jours

DATES & LIEU

A définir selon établissement d'accueil

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

Les dates seront communiquées ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

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

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

OBJECTIFS

TP Maitresse de maison

- connaitre 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 connaitre leurs spécificités
- avoir un positionnement adapté face aux multiple situations professionnelles et contextes rencontrés

TP Surveillant de nuit

- connaitre 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 connaitre leurs spécificités

PROGRAMME

Il comprend 29 jours de formation à la fois pour le TP maitresse de maison et pour celui de surveillant de nuit.

Décomposés de la façon suivante :

- 19 Jours de formations de tronc commun à la fois pour les maitresses de maison et les surveillants de nuits
- 10 jours de formation spécifique propre à chaque TP.

Si les agents n'occupent pas encore le métier visé par le titre professionnel, ces derniers devront réaliser un stage soit dans leur structure soit au sein d'un autre établissement hospitalier.

Pour valider, les agents devront suivre l'intégralité du parcours et passer devant un jury de professionnels qui validera les compétences acquises de celles attendues par le référentiel de compétence du métier associé.

Le programme détaillé sera adressé à chaque participant souhaitant s'inscrire.

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

CARREL FORMATION

DURÉE :

29 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

18 et 19 avril
Du 2 au 4 mai
Du 6 au 8 juin
Du 27 au 30 juin
Du 5 au 8 septembre
Du 27 au 30 septembre
Du 17 au 19 octobre
Du 14 au 18 novembre
20 décembre 2016
Date limite d'inscription : 26 février 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE RESTAURATION

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

- acquisition ou consolidation des compétences permettant la tenue opérationnelle et autonome du poste d'agent de restauration
- acquisition ou consolidation de l'ensemble des 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
- valorisation des agents à leur poste de travail, valorisation de 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 débarrassage 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

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

Tout agent exerçant en cuisine ou au service des repas

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE :

59 jours

DATES & LIEU

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

Les dates et le lieu vous seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Dominique Charbonnel
conseillère
en dispositifs individuels
04 91 17 71 34
d.charbonnel@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'HOTELLERIE

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 « équipe hôtelière ».

Ce TP est proposé dans le cadre du projet "Les chemins de la qualification" mise 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'assoir 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 comporte 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 2 Certificats de compétences professionnelles (CCP) :

CCP 1 – entretenir les chambres, les parties communes et les locaux de service

- entretenir quotidiennement les chambres, les salles de bain et les sanitaires
- prendre en charge le linge du service
- entretenir les 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

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions hôtelières

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP RESEAU DES GRETA

DURÉE :

38 jours

DATES & LIEU

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

Les dates et le lieu vous seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

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

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'usager 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

PUBLIC

tout agent en charge de l'entretien et l'hygiène des locaux

ORGANISÉ PAR :

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE :

56 jours

DATES & LIEU

Plusieurs sites possibles

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

Les dates et le lieu vous seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Karine Devaux
conseillère
en dispositifs individuels
04 91 17 71 39
k.devaux@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) OUVRIER DU PAYSAGE

Bien que l'entretien des espaces verts peut être une prestation externalisée, certains établissements, souvent de petite taille, conservent cette activité en interne. Les agents affectés à ces postes, doivent entretenir, aménager, et réaliser tous types de travaux paysagers.

Le Titre professionnel (TP) ouvrier du paysage permet d'apporter une qualification adéquate à ces personnels.

OBJECTIFS

La formation permettra au professionnel d'aménager et entretenir les espaces verts.

Il devra respecter les plans communiqués par son responsable hiérarchique et pour cela choisir les végétaux, connaitre, appliquer la législation en matière d'utilisation des produits phytopharmaceutiques, effectuer des travaux de maçonnerie paysagère, poser et entretenir les systèmes d'arrosage. Il assurera la maintenance de premier niveau du matériel.

PROGRAMME

Le TP ouvrier du paysage est d'une durée de 490 heures, soit 70 jours, de formation en discontinu, alternant des modules théoriques et des modules pratiques. Il est composé de 3 Certificats de compétences professionnelles (CCP) :

CCP 1 - Entretenir un espace vert ornemental

- identifier un végétal d'ornement et contrôler son état sanitaire
- entretenir un gazon et une surface semi-ligneuse et tailler les arbres et arbustes
- effectuer les façons culturales et les apports nécessaires au développement des végétaux
- protéger les végétaux des parasites, maladies et adventices

CCP 2 - Planter et engazonner des espaces verts

- identifier un végétal d'ornement et contrôler son état sanitaire
- réaliser un gazon et un pas japonais et planter des arbres et des arbustes
- réaliser un massif de plantes à fleurs

CCP 3 - Poser et entretenir des circulations, dallages, pavages et équipements d'espaces verts

- poser et entretenir des bordures et des équipements dans le cadre d'un chantier d'espaces vert en réalisant et entretenant des dallages, des pavages et des surfaces
- poser et entretenir un réseau d'arrosage

PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions d'entretien des espaces verts

ORGANISÉ PAR :

AFPA

DURÉE :

70 jours

DATES & LIEU

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

Les dates et le lieux vous seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'ENTRETIEN DU BÂTIMENT

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 supports

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

BAO FORMATION

DURÉE :

75 jours

DATES & LIEU

Marseille

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

Les dates et lieux seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Dominique Charbonnel
conseillère
en dispositifs individuels
04 91 17 71 34
d.charbonnel@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT MAGASINIER

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
- l'évaluation passée en cours de formation (EPCF)
- traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients
- le traitement des commandes
- la préparation de commande – emballage
- l'expédition
- la relation client
- 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

PUBLIC

Tout agent exerçant le poste d'agent magasinier, manutentionnaire, ou gestionnaire de stocks

ORGANISÉ PAR :

AFTRAL

DURÉE :

65 jours

DATES & LIEU

Avignon ou Marseille

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

Les dates et lieux seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

TITRE PROFESSIONNEL (TP) TECHNICIEN EN LOGISTIQUE D'ENTREPOSAGE

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'entreposage 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'entreposage

PROGRAMME

- identifier les expériences significatives en entreposage 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 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'entreposage
- 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

PUBLIC

Tout agent exerçant des fonctions de chef d'équipe, chef magasin ou gestionnaire de magasin

ORGANISÉ PAR :

AFPA

DURÉE :

95 jours

DATES & LIEU

Avignon

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

Les dates et lieux seront communiqués ultérieurement.

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

BREVET INFORMATIQUE ET INTERNET B2I

Le dispositif de professionnalisation proposé dans le cadre du projet "Les chemins de la qualification" prévoit la possibilité pour tout agent inscrit à une formation du projet de pouvoir accéder si besoin à ce module de formation. Il pourra être proposé à ce dernier à l'issue des résultats de son positionnement lorsqu'il aura été constaté des lacunes en matière d'utilisation de l'outil informatique et des logiciels de bureautique.

OBJECTIFS

- connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser au mieux un ordinateur dans un contexte de réseau
- saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents
- se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le web
- utiliser la fonction de messagerie

PROGRAMME

- repérer et nommer dans son environnement de travail les différents éléments liés à l'informatique
- 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.

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

DATES & LIEU

Les calendriers sont individuels et définis par les GRETA après le positionnement.

CONTACT ANFH :

Sylvie Keusseian
conseillère formation
04 91 17 71 33
s.keusseian@anfh.fr

LES ESSENTIELS DES METIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le projet "Les chemins de la qualification" prévoit des formations à destination des personnels administratifs. Cette action concerne spécifiquement les agents travaillant au service de 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 recrutements, rémunération...
- l'évolution statutaire et professionnelle
- les positions administratives : la gestion des temps de travail et des absences
- les protections sociales
- les droits et obligations du fonctionnaire
- les cessations de fonction
- les organes et instances de fonctionnement

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

PUBLIC

Tout agent occupant un métier de gestionnaire administratif du personnel

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE :

6 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Du 12 au 14 septembre 2016
Du 3 au 5 octobre 2016
Date limite d'inscription : 30 juin 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

LES ESSENTIELS DES METIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE DES ADMISSIONS

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 chaine 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 donne du sens à son action
- maitriser 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

PUBLIC

Agent administratif travaillant au bureau des admissions

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

6 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

2 et 3 mars 2016
22 et 23 mars 2016
26 et 27 avril 2016
Date limite d'inscription : 26 février 2016

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

LES ESSENTIELS DES METIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE ACHAT - LOGISTIQUE

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.

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

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 règlementaire
- 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 retroplanning
- l'expression fonctionnelle du besoin
- l'analyse fonctionnelle : comment s'y prendre ?
- 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
- le stock : 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
- stratégie logistique : optimisation par famille d'articles
- les nouveaux modes de collaboration clients-fournisseurs

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

CKS PUBLIC

DURÉE :

6 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

25 et 26 avril 2016
11 et 12 mai 2016
8 et 9 juin 2016
Date limite d'inscription : 26 février 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

LES ESSENTIELS DES METIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE FINANCES - COMPTABILITE

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.

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

OBJECTIFS

- acquérir les notions de base en comptabilité et finances
- comprendre les principes de comptabilité analytique

PUBLIC

Tout agent administratif exerçant dans un service finances, comptabilité

PROGRAMME

Connaître les différentes activités réalisées par l'hôpital :

- activités sanitaires et non sanitaires 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 différentes formes de financement de l'hôpital moderne par la sécurité sociale, avec leur logique.
- 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 (bilan, fonds de roulement, résultat, amortissement…)
- la distinction exploitation et investissement
- les opérations comptables en général et la séparation ordonnateur-comptable
- l'intérêt du suivi des dépenses engagées
- le recouvrement et les régies

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 :

- la raison d'être d'un budget
- 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
- l'EPRD en détail

Comprendre les principes de la comptabilité analytique :

- définition du contrôle de gestion et applications dans les organisations
- présentation générale des outils de la comptabilité analytique : CREA, TCCM, base d'Angers
- présentation des principes de la comptabilité analytique hospitalière avec la base d'Angers

ORGANISÉ PAR :

GRIEPS

DURÉE :

6 jours

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

28 et 29 janvier 2016
25 et 26 février 2016
10 et 11 mars 2016
Date limite d'inscription : 18 décembre 2015

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

AXE 07

PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS

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

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général déclinée pour les établissements. La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

La RSE est donc la déclinaison des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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. En effet, les politiques initiées ces dernières années, si elles ont permis des premières inflexions, nécessitent d'être renforcées face aux enjeux écologiques qui restent plus que jamais d'actualité. 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 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'opportunité 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 :

1. comprendre en quoi la RSE concerne les établissements hospitaliers
2. connaitre les enjeux RSE via l'ISO 2600
3. maitriser la méthodologie d'identification des parties prenantes et leurs besoins
4. faire le lien entre stratégie et RSE
5. mettre en place un plan d'action
6. construire des indicateurs qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

NICOMAK

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

13 janvier 2016
ou 1er février 2016
Date limite d'inscription : 15 décembre 2015

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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
- maitriser les principaux outils et bonnes pratiques
- impulser une politique d'égalité femme/homme au sein de leur structure

PROGRAMME

- percuter l'illusion de l'égalité : comparaison avec celle mise en place pour les membre du gouvernement à l'automne 2012
- les mécanismes et conséquences des inégalités professionnelles
- état des lieux dans la fonction publique hospitalière
- outils et bonne pratiques pour intégrer l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la politique RH
- les indicateurs pertinents pour mesurer l'impact produit par l'égalité professionnelle
- rédiger un plan d'action dans son établissement

PUBLIC

Tout agent du service RH, encadrant, partenaires sociaux

ORGANISÉ PAR :

GROUPE EQUILIBRES

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

26 janvier 2016
ou 22 Mars 2016
Date limite d'inscription :
15 décembre 2015

CONTACT ANFH :

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

ACHATS RESPONSABLES ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général déclinée pour les établissements. La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

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 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 règlementaire
- 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

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR :

CKS SANTE

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
20 janvier 2016
Date limite d'inscription : 30 novembre 2015

Groupe 2 :
23 juin 2016
Date limite d'inscription : 24 avril 2016

Groupe 3 :
15 septembre 2016
Date limite d'inscription : 16 juin 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

GESTION ET OPTIMISATION DES DÉCHETS HOSPITALIERS

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général. La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

La RSE est donc la déclinaison des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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

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

PROGRAMME

- les déchets hospitaliers : enjeux économiques, environnementaux, sociétaux, sanitaires et réglementaires
- définition et notions clé de la gestion des déchets
- panorama complet des obligations : le cadre réglementaire et présentation des responsabilités en tant que producteur ou détenteur
- l'approche des 3"R" (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

PUBLIC

Tout agent responsable de la gestion des déchets hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

ENERGIES ALTERNATIVES MEDITERRANEE

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
13 mars 2016
Date limite d'inscription : 14 janvier 2016

Groupe 2 :
9 juin 2016
Date limite d'inscription : 10 avril 2016

Groupe 3 :
19 septembre 2016
Date limite d'inscription : 20 juin 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

GESTION DES EFFLUENTS LIQUIDES HOSPITALIERS

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général déclinée pour les établissements. La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

La RSE est donc la déclinaison des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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.

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'inactivations, 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 rejets

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

PUBLIC

Agents en charge de la gestion des effluents liquides

ORGANISÉ PAR :

C2DS FORMATION

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
15 mars 2016
Date limite d'inscription : 15 janvier 2016

Groupe 2 :
24 mai 2016
Date limite d'inscription : 24 mars 2016

Groupe 3 :
27 septembre 2016
Date limite d'inscription : 27 juin 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

LE BILAN CARBONE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général déclinée pour les établissements. La responsabilité sociétale des entreprises ou des établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes, sur une base volontaire.

La RSE est donc la déclinaison des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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

OBJECTIFS

- connaitre la règlementation 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

Maitriser les bases méthodologiques du bilan carbone©

- connaitre la méthodologie du bilan carbone (objectifs, principes, limites…)
- définir son périmètre d'analyse

PUBLIC

Agents en charge de la conduite d'un bilan carbone

ORGANISÉ PAR :

NICOMAK

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
19 janvier 2016
Date limite d'inscription : 30 novembre 2015

Groupe 2 :
13 mars 2016
Date limite d'inscription : 14 janvier 2016

Groupe 3 :
29 mars 2016
Date limite d'inscription : 30 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

LE BILAN ENERGETIQUE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

Le concept de RSE, modélisé pour les entreprises, est aujourd'hui une approche de management général déclinée pour les établissements. La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept dans lequel les établissements intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

La RSE est donc la déclinaison des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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, maitriser 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

- connaitre la règlementation 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 ?
- maitriser 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 ?

PUBLIC

Agents en charge de la conduite d'un bilan énergétique

ORGANISÉ PAR :

NICOMAK

DURÉE :

1 jour

DATES & LIEU

Délégation régionale
ANFH PACA
2, rue Henri-Barbusse
13001 Marseille

Groupe 1 :
26 janvier 2016
Date limite d'inscription : 27 novembre 2015

Groupe 2 :
4 février 2016
Date limite d'inscription : 5 décembre 2015

Groupe 3 :
28 mars 2016
Date limite d'inscription : 29 janvier 2016

CONTACT ANFH :

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

EXPLICATION DES DIFFERENTES FICHES D'INSCRIPTION
ET MODALITES D'ENVOI

Vous devrez faire parvenir vos demandes inscriptions à l'ANFH PACA au nom de la conseillère formation en charge de l'action de formation choisie en complétant le formulaire d'inscription correspondant et repris ci-dessous :

FORMULAIRE D'INSCRIPTION ROSE

pour toutes les formations hors ASG et appartenant à un projet.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION BLEU

pour les formations du projet les chemins de la qualification portant le logo :

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

Établir un bulletin d'inscription par agent. Merci d'adresser vos demandes d'informations et vos inscriptions à qualification.paca@anfh.fr

FORMULAIRE D'INSCRIPTION ORANGE

pour la formation ASG.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION VERT

pour les formations du projet RSE portant le logo :

ANFH PACA&LANGUEDOC-ROUSSILLON PROJET RSE

À renvoyer à la conseillère ANFH indiquée sur chaque fiche de formation.

2016 PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT : **CODE ÉTABLISSEMENT :**

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	GRADE	CATÉGORIE FORMATION (A,B OU C)	SI PROGRAMME DE DPC N° ADELI OU N° RPPS DATE DE NAISSANCE

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 + cachet de l'établissement :

ANFH PACA/LANGUEDOC-ROUSSILLON PROJET RSE

2016 PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT :

CODE ÉTABLISSEMENT :

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	GRADE	MÉTIER EXERCÉ	CATÉGORIE FORMATION (A,B OU C)

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 + cachet de l'établissement :

2016 PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

ÉTABLISSEMENT : **CODE ÉTABLISSEMENT :**

INTITULÉ DE LA FORMATION :

NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH :

DATES ET LIEU :

NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT	GRADE	MÉTIER	DERNIER DIPLÔME OBTENU

Merci d'adresser vos demandes d'informations et vos inscriptions à qualification.paca@anfh.fr

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 + cachet de l'établissement :

2016 PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FICHE D'INSCRIPTION A 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

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 tri partite 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 A INSCRIRE	GRADE	STRUCTURE D'AFFECTATION	NOMS PRENOM DU CADRE REFERENT DU STAGIAIRE (1)	NATURE DE LA CONVENTION TRIPARTITE OUI/NON

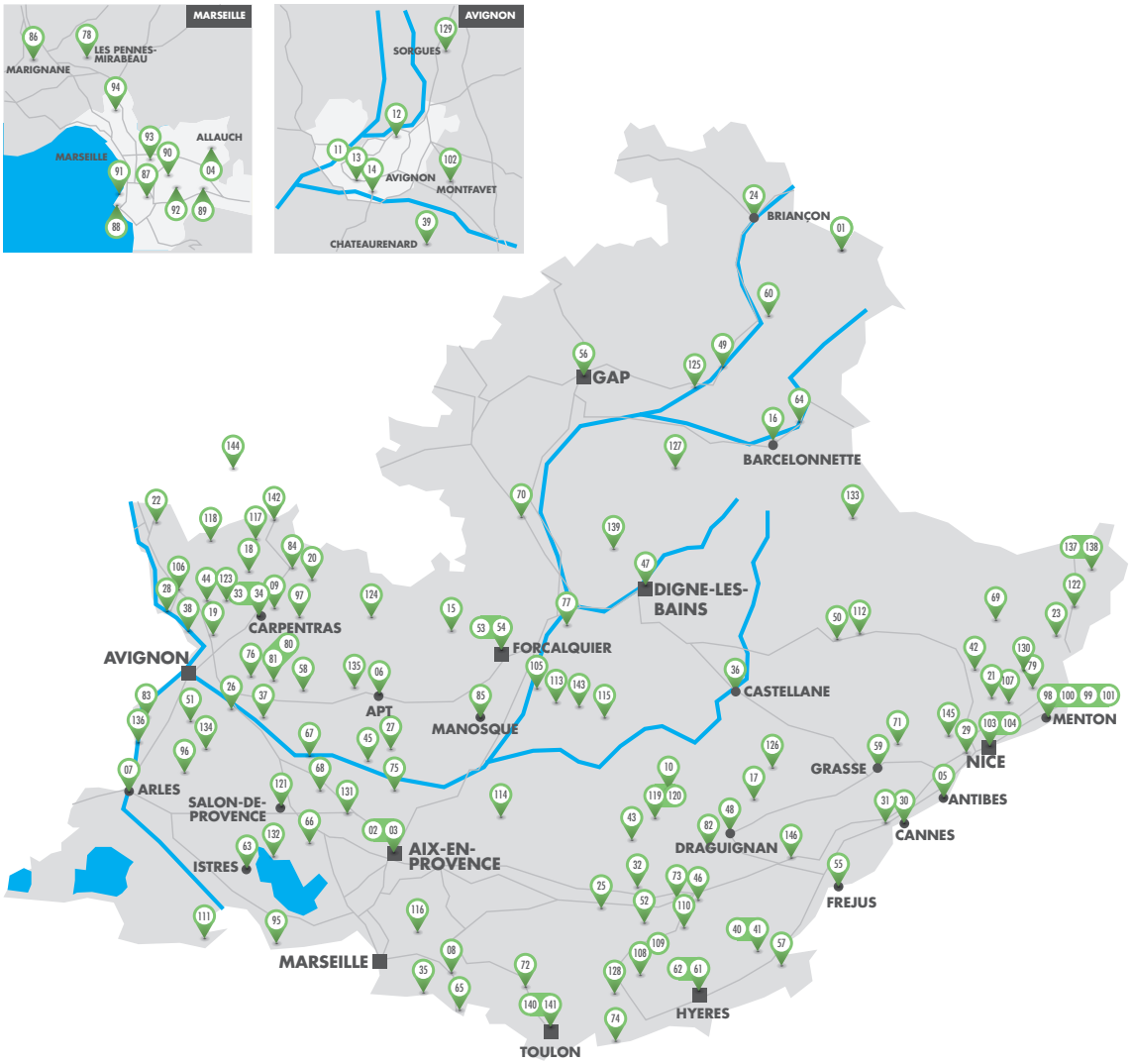
(1) le cadre nommé s'engage à participer à la réunion prévue pour les référents.

Pour tout renseignement complémentaire, contactez Véronique Duret 04.91.17.71.38

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

146 ÉTABLISSEMENTS EMPLOIENT **62 682 AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE** (FPH) EN RÉGION PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR.

ILS CONFIENT **54 929 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
2	CHS MONTPERRIN AIX EN PROVENCE	13617	AIX EN PROVENCE CEDEX
3	CH PAYS D'AIX	13616	AIX EN PROVENCE CEDEX 1
4	CH ALLAUCH	13190	ALLAUCH
5	CH LA FONTONNE ANTIBES	06606	ANTIBES
6	CH APT	84405	APT CEDEX
7	CH ARLES	13637	ARLES CEDEX
8	CH AUBAGNE	13677	AUBAGNE CEDEX
9	EHPAD AUBIGNAN	84810	AUBIGNAN
10	EHPAD AUPS	83630	AUPS
11	IME AVIGNON	84000	AVIGNON
12	EPD RESEAU VILLA AVIGNON	84000	AVIGNON
13	ADEF AVIGNON	84021	AVIGNON CEDEX 1
14	CH AVIGNON	84902	AVIGNON CEDEX 9
15	CH BANON	04150	BANON
16	CH BARCELONNETTE	04400	BARCELONNETTE
17	EHPAD BARGEMON	83830	BARGEMON
18	EHPAD BEAUMES DE VENISE	84190	BEAUMES DE VENISE
19	EHPAD BEDARRIDES	84370	BEDARRIDES
20	EHPAD BEDOIN	84410	BEDOIN
21	EHPAD BENDEJUN	06390	BENDEJUN
22	CH BOLLENE	84503	BOLLENE CEDEX
23	CH EHPAD BREIL SUR ROYA	06540	BREIL SUR ROYA
24	CH BRIANCON	05105	BRIANCON
25	CH BRIGNOLES	83177	BRIGNOLES CEDEX
26	EHPAD DURANCE- NOVES - CABANNES	13440	CABANNES
27	EHPAD CADENET	84160	CADENET
28	EHPAD CADEROUSSE	84860	CADEROUSSE
29	EHPAD CAGNES SUR MER	06800	CAGNES SUR MER
30	CH CANNES	06401	CANNES
31	GCS CANNES GRASSE ANTIBES	06150	CANNES LA BOCCA CEDEX
32	EHPAD PASTEUR CARCES	83570	CARCES
33	MECS CARPENTRAS	84200	CARPENTRAS
34	CH CARPENTRAS	84208	CARPENTRAS CEDEX
35	EHPAD CASSIS	13260	CASSIS
36	CH CASTELLANE	04120	CASTELLANE
37	CH CAVAILLON LAURIS	84304	CAVAILLON
38	EHPAD CHATEAUNEUF DU PAPE	84230	CHATEAUNEUF DU PAPE
39	EHPAD CHATEAURENARD BARBENTANE	13833	CHATEAURENARD CEDEX
40	EHPAD COGOLIN	83310	COGOLIN
41	EHPAD GRIMAUD	83310	COGOLIN
42	EHPAD CONTES	06390	CONTES
43	EHPAD COTIGNAC	83570	COTIGNAC
44	EHPAD COURTHEZON JONQUIERES	84350	COURTHEZON
45	EHPAD CUCURON	84160	CUCURON
46	EHPAD CUERS	83390	CUERS
47	CH DIGNE LES BAINS	04003	DIGNE LES BAINS CEDEX
48	CH DRAGUIGNAN	83007	DRAGUIGNAN CEDEX
49	CH EMBRUN	05200	EMBRUN
50	CH ENTREVAUX	04320	ENTREVAUX
51	EHPAD EYRAGUES	13630	EYRAGUES
52	EHPAD L'ESCANDIHADO	83340	FLASSANS SUR ISSOLE
53	CH FORCALQUIER	04300	FORCALQUIER
54	CAS FORCALQUIER	04301	FORCALQUIER CEDEX
55	CH FREJUS ST RAPHAEL	83608	FREJUS CEDEX
56	CHI ALPES SUD GAP	05007	GAP CEDEX
57	CH SAINT-TROPEZ GASSIN	83580	GASSIN
58	CH GORDES	84220	GORDES
59	CH GRASSE	06135	GRASSE
60	EHPAD GUILLESTRE	05600	GUILLESTRE

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

61	GCS DE L'IFPVPS	83400	HYERES
62	CH HYERES	83407	HYERES CEDEX
63	EHPAD ISTRES	13808	ISTRES CEDEX
64	CH JAUSIERS	04850	JAUSIERS
65	CH LA CIOTAT	13708	LA CIOTAT CEDEX
66	EHPAD LA FARE LES OLIVIERS	13580	LA FARE LES OLIVIERS
67	IME LA ROQUE D'ANTHERON	13640	LA ROQUE D'ANTHERON
68	EHPAD LAMBESC	13410	LAMBESC
69	CHI LANTOSQUE LA VESUBIE	06450	LANTOSQUE LA VESUBIE
70	CHS LARAGNE MONTEGLIN	05300	LARAGNE MONTEGLIN
71	EHPAD BAR SUR LOUP	06620	LE BAR SUR LOUP
72	EHPAD LE BEAUSSET	83330	LE BEAUSSET
73	CH LE LUC EN PROVENCE	83340	LE LUC EN PROVENCE
74	CDEF LE PRADET	83220	LE PRADET
75	ESAT FOYERS LE PUY STE REPARADE	13610	LE PUY STE REPARADE
76	EHPAD LE THOR	84250	LE THOR
77	CH LES MEES	04190	LES MEES
78	CDSEE LES PENNES-MIRABEAU	13170	LES PENNES MIRABEAU
79	EHPAD L'ESCARENE	06440	L'ESCARENE
80	CH L'ISLE SUR LA SORGUE	84800	L'ISLE SUR LA SORGUE
81	ETBT PUB. ST AINTOINE L'ISLE/SORGUE	84803	L'ISLE SUR LA SORGUE
82	EHPAD LORGUES	83510	LORGUES
83	EHPAD MAILLANE	13910	MAILLANE
84	EHPAD MALAUCENE	84340	MALAUCENE
85	CH MANOSQUE	04100	MANOSQUE
86	EHPAD MARIGNANE	13700	MARIGNANE
87	CHU MARSEILLE	13005	MARSEILLE
88	IDDA MARSEILLE	13007	MARSEILLE
89	IME LES TROIS LUCS	13012	MARSEILLE
90	GCS PGAM	13012	MARSEILLE
91	CHS VALVERT MARSEILLE	13391	MARSEILLE CEDEX 04
92	DMEF MARSEILLE	13291	MARSEILLE CEDEX 06
93	CTRE GERONTO. DPTAL MARSEILLE	13375	MARSEILLE CEDEX 12
94	CHS EDOUARD TOULOUSE MARSEILLE	13917	MARSEILLE CEDEX 15
95	CH MARTIGUES	13695	MARTIGUES CEDEX
96	EHPAD MAUSSANE	13520	MAUSSANNE LES ALPILLES
97	EHPAD MAZAN	84380	MAZAN
98	CH MENTON	06507	MENTON CEDEX
99	EHPAD FONDATION GASTALDY MENTON	06507	MENTON CEDEX
100	CTRE REED. CARDIO-RESP. MENTON	06504	MENTON CEDEX
101	IME MENTON	06505	MENTON CEDEX
102	CH MONTFAVET	84143	MONTFAVET CEDEX
103	FDE ALPES MARITIMES NICE	06200	NICE
104	CHU NICE	06003	NICE CEDEX 1
105	EHPAD ORAISON	04700	ORAISON
106	CH ORANGE	84106	ORANGE
107	EHPAD PEILLE	06440	PEILLE
108	CH PIERREFEU	83390	PIERREFEU DU VAR
109	EHPAD PIERREFEU-DU-VAR	83390	PIERREFEU DU VAR
110	EHPAD PIGNANS	83790	PIGNANS
111	EHPAD PORT ST LOUIS DU RHONE	13230	PORT ST LOUIS DU RHONE
112	CH PUGET THENIERS	06260	PUGET THENIERS
113	EHPAD PUIMOISSON	04410	PUIMOISSON
114	EHPAD RIANS	83560	RIANS
115	CH RIEZ	04500	RIEZ
116	EHPAD ROQUEVAIRE AURIOL	13390	ROQUEVAIRE
117	EHPAD SABLET	84110	SABLET
118	EHPAD STE CECILE LES VIGNES	84290	SAINTE CECILE LES VIGNES
119	IME SALERNES	83690	SALERNES
120	EHPAD - SALERNES	83690	SALERNES

121	CH SALON DE PROVENCE	13657	SALON DE PROVENCE
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
131	EHPAD ST CANNAT	13760	ST CANNAT
132	EHPAD ST CHAMAS	13250	ST CHAMAS
133	CH ST ETIENNE DE TINEE	06660	ST ETIENNE DE TINEE
134	EHPAD SAINT-REMY DE PROVENCE	13533	ST REMY DE PROVENCE CEDEX
135	EHPAD JEHAN RIPPERT ST SATURNIN LES APT	84490	ST SATURNIN LES APT
136	CH PORTES CAMARGUE TARASCON	13151	TARASCON CEDEX
137	EHPAD CAMPILEGGIO	06430	TENDE
138	EHPAD LE TOUZE TENDE	06430	TENDE LA BRIGUE
139	EHPAD THOARD	04380	THOARD
140	CHITS TOULON	83056	TOULON CEDEX
141	GC SIVAEL	83088	TOULON CEDEX
142	CH VAISON LA ROMAINE	84110	VAISON LA ROMAINE
143	EHPAD VALENSOLE	04210	VALENSOLE
144	CH VALREAS	84600	VALREAS
145	EHPAD VENCE	06142	VENCE CEDEX
146	EHPAD VIDAUBAN	83550	VIDAUBAN

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 (retraits de dossier 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 formation, propose des documents types et propose des fiches pratiques et de guides, 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 « adhérents ».

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

MULTI+

L'originalité du dispositif Multi+ réside dans le fait que cette formation est dispensée par des hospitaliers, eux-mêmes formés par l'ANFH.

La formation est articulée en trois points :

- se situer comme fonctionnaire hospitalier, acteur du service public ;
- comprendre l'organisation institutionnelle et fonctionnelle de l'établissement ;
- repérer les étapes clés d'une carrière au sein de la fonction publique hospitalière.

GESFORM, GESFORM GPMC ET GESPLAN

Pour gérer l'ensemble du processus de formation professionnelle, l'ANFH propose à ses adhérents le logiciel Gesform.

LE MODULE GESFORM GPMC

Destiné aux structures déjà équipées de Gesform, le module GPMC répond aux préconisations du ministère de la Santé (DGOS) et offre de nombreuses fonctionnalités, notamment l'intégration de l'ensemble des fiches métiers du répertoire de la FPH, la possibilité d'adapter les fiches métiers avec le référentiel de l'établissement, l'identification des facteurs d'évolution impactant les métiers / postes…

GESPLAN

Réservé aux établissements dont l'effectif est inférieur à 100 agents, Gesplan est accessible sur Internet et ne demande pas de déploiement technique. L'application permet au responsable de formation de construire progressivement des plans de formation : de la saisie du pré-plan jusqu'à la demande de prise en charge des actions de formation à l'ANFH.

EN SAVOIR PLUS :
www.anfh.fr / gesplan
www.anfh.fr / gesform

JOURNÉES ET PROJETS **RÉGIONAUX**

LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

L'ANFH PACA s'inscrit pleinement dans le projet stratégique national 2016/2019 et fédère les acteurs formation-compétences de la région à l'occasion d'événements ou de projets thématiques.

CINQ PROJETS THÉMATIQUES :

1. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS

Ce projet s'inscrit dans la lignée des projets déjà menés par la délégation régionale (politique du handicap, prévention des risques psycho-sociaux). Il permet ainsi de donner une cohérence à toutes ces thématiques déjà déployées en rajoutant le volet sociétal et environnemental.

2. CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FPH

Une première cartographie régionale des métiers a été réalisée en 2010. Cette nouvelle cartographie permettra aux établissements hospitaliers adhérents de la région d'avoir la réactualisation des données métiers de leur structure ainsi qu'une vision régionale.

3. HANDICAP POUR LES PETITES STRUCTURES

Dans la continuité du projet "politique du handicap" qui a concerné plus particulièrement des grandes structures hospitalières, ce nouveau projet sera proposé aux établissements plus petits pour les aider à développer une politique du Handicap. Il leur permettra également de les accompagner dans les mutations nécessaires à l'intégration de ce volet dans les politiques locales, que ce soit dans l'intégration de personnes en situation de handicap, l'accessibilité, mais aussi dans le maintien dans l'emploi de ces agents. La vision territoriale est de plus une plus-value indéniable sur ce sujet.

4. LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

La professionnalisation est largement développée dans le cadre du projet « les chemins de la qualification » qui doit permettre d'améliorer les parcours pour les publics de niveau de V et infra V.

5. ANIMATION DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Si le projet « prévention des risques psycho-sociaux » s'est terminé en 2015, l'ANFH animera le réseau des référents après avoir accompagné un certain nombre d'entre eux au diplôme universitaire Préventeur de risques psychosociaux.

Dans le même cadre, le réseau des référents handicap des établissements les plus importants sera porté en partenariat avec le FIPH-FP.

UN RÉSEAU DES RFC

Comme chaque année, les responsables de formation continue seront invités à participer à un séminaire afin de partager les évolutions multiples qui ne manqueront pas de toucher le DPC ou la formation continue.

VOS CONTACTS
EN DÉLÉGATION

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

A VOTRE ÉCOUTE

Marc Dumon
délégué régional
04 91 17 71 30
m.dumon@anfh.fr

Nathalie Beylerian
assistante
04 91 17 71 22
n.beylerian@anfh.fr

Véronique Duret
conseillère formation
04 91 17 71 38
v.duret@anfh.fr

Sylvie Keusseian
conseillère formation
04 91 17 71 33
s.keusseian@anfh.fr

Jenna Saychanh
conseillère formation
04 91 17 71 28
j.saychanh@anfh.fr

Dominique Charbonnel
conseillère en dispositifs individuels
04 91 17 71 34
d.charbonnel@anfh.fr

Karine Devaux
conseillère en dispositifs individuels
04 91 17 71 39
k.devaux@anfh.fr

Sophie Asciak
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 23
s.asciak@anfh.fr

Marie-Hélène Bonnefond
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 35
mh.bonnefond@anfh.fr

Caroline Boullen
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 27
c.boullen@anfh.fr

Nathalie Charpentier
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 37
n.charpentier@anfh.fr

Sandrine Chevalier
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 24
s.chevalier@anfh.fr

Laure Ducros
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 32
l.ducros@anfh.fr

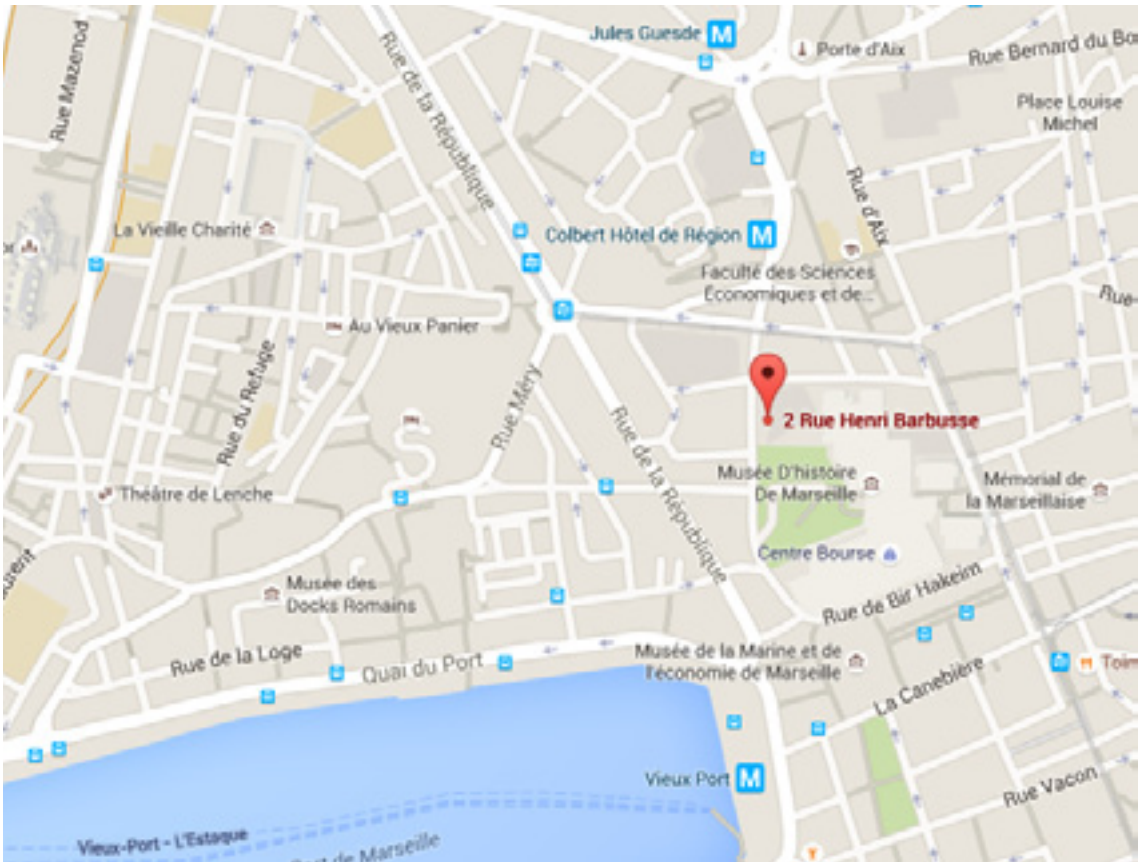
Isabelle Kazerian
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 26
i.kazerian@anfh.fr

Audrey Mader
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 29
a.mader@anfh.fr

Hélène Minelli
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 20
h.minelli@anfh.fr

Marie-Pierre Simonian
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 21
mp.simonian@anfh.fr

Sylvie Streit
conseillère en gestion de fonds
04 91 17 71 36
s.streit@anfh.fr



ACCÈS

PAR LES TRANSPORTS EN COMMUN

Tramway
Prendre la ligne T2
ARENC LE SILO / BLANCARDE FOCH
Station : BELSUNCE ALCAZAR

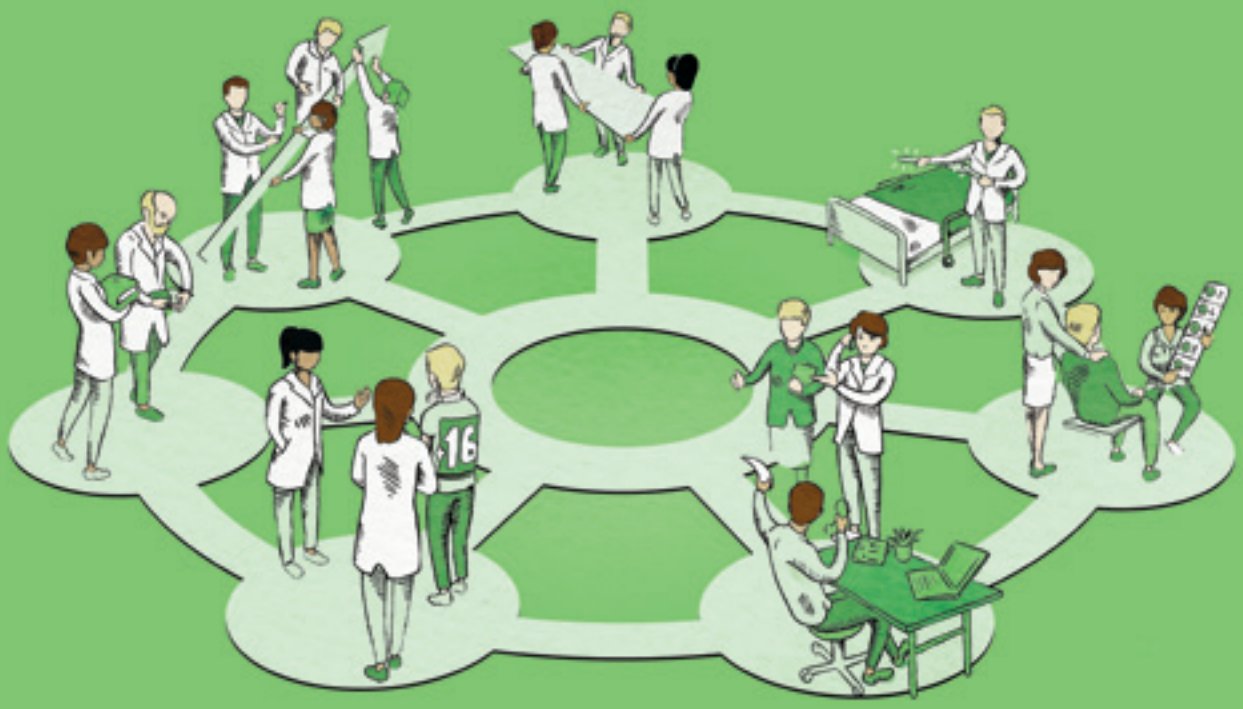
Métro
Prendre la ligne M1
LA ROSE / LA FOURRAGERE
Stations : COLBERT HOTEL DE RÉGION
ou VIEUX PORT

PAR L'AUTOROUTE

Arrivée sur Marseille depuis l'A50 ou A7
Parking Centre Bourse

2016

DÉVELOPPER ET RENFORCER DES COMPÉTENCES COLLECTIVES



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

SOMMAIRE

Les AFN interrogent la relation formation - évolution des pratiques professionnelles ..... p. 88

LES AFN 2016

Amélioration de la prise en charge du patient au sein de l'établissement par une gestion des lits efficiente ..... p. 90

Optimisation logistique et circuit d'approvisionnement intégrés dans l'organisation des soins ..... p. 94

Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail ..... p. 98

Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale p.102

Comment assurer, dans le cadre d'un réseau sanitaire et médico-social, la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle p.106

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales p.110

Amélioration de la pertinence des soins en équipe p.114

LES AFN INTERROGENT LA RELATION FORMATION – ÉVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

CONTEXTE : *Anticiper, innover, expérimenter : c'est la vocation des AFN. Soucieuse de toujours mieux répondre aux besoins en formation des agents et des établissements, l'ANFH a souhaité interroger la nature même de ces Actions de formation nationales. Pour ce faire, elle a confié à un laboratoire de recherche publique, le LISEC Lorraine (Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la Formation), la tâche de conduire une recherche-action. Cette démarche a associé les principaux acteurs du dispositif : organismes de formation et conseillers ANFH.*

OBJECTIF : *leur permettre de transformer leurs pratiques et leurs connaissances sur leurs pratiques ainsi que leurs environnements professionnels.*

L'AUTEUR

Enseignant-chercheur à l'Université de Lorraine,
Nathalie Lavielle-Gutnik est membre du laboratoire LISEC Lorraine. Au sein de l'équipe ATIP (Activité, travail et identité professionnelle), ses travaux portent en particulier sur l'engagement des adultes dans des dispositifs de formation ou d'insertion socioprofessionnelle.

La mission confiée au LISEC Lorraine constitue à la fois un défi d'innovation pédagogique et un défi de transformation des relations entre les organismes de formation et l'ANFH. En effet, les AFN se trouvant à la croisée de processus de "formation", de "professionnalisation" et d'"expérimentation", il s'agit de mettre les différentes expertises au service des apprentissages prévus par les actions de formation. Débutée en avril 2014, cette recherche-action se poursuit. Mais elle a déjà permis d'engager des réflexions et de définir des pistes d'action sur trois axes complémentaires : thèmes de formation, perspectives pédagogiques et sécurisation des parcours.

Anticiper les orientations de formation

Si les délégations constituent le relais prioritaire de l'ANFH et accompagnent au quotidien le développement et la mise en œuvre de multiples actions de formation régionales, les Actions de formation nationales se distinguent par leurs fonctions innovantes, professionnalisantes et prospectives.

Cette démarche de recherche-action révèle la portée stratégique des AFN en matière de connaissance des pratiques, des activités et des métiers mais aussi de veille scientifique et législative. Par ailleurs, ces actions de formation permettent de faire apparaître des professionnalités et des identités professionnelles émergentes ainsi que des pratiques pédagogiques nouvelles (en situation de travail, à distance...).

Les AFN ne peuvent donc être prescriptives. Elles ne peuvent que s'appuyer sur les différentes analyses et remontées du terrain. Ces allers-retours entre niveaux stratégique et opérationnel se traduisent dans les échanges au sein de la Commission d'étude et de développement de la formation permanente (CEDFP) de l'ANFH et par la rapidité des ajustements opérationnels. Une fois la formation lancée celle-ci peut en effet être adaptée (format, modalités, techniques d'animation…) en fonction des retours des toutes premières sessions. L'objectif est de croiser les études nationales avec les analyses des attentes et demandes exprimées par les professionnels afin de définir les contours des évolutions de la formation en matière de contenus et de modalités pédagogiques.

Organisées au plus près du terrain, sources de réflexion et d'analyse, **les AFN constituent donc l'un des leviers d'action pour relever les défis de la formation d'aujourd'hui et de demain**. En effet, les OPCA, à l'instar de l'ANFH, se trouvent de plus en plus sollicités dans leurs fonc-

tions de conseil et d'ingénierie de dispositif. Il leur faut accompagner les responsables de formation et les services RH pour développer des stratégies et des dispositifs de formation adaptés à leurs agents et à leur Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). De la même manière, les formateurs et les organismes de formation sont désormais attendus tant sur leur expertise relative aux contenus de formation que sur leur expertise en pédagogie.

Formaliser et expérimenter des pédagogies innovantes

Les évolutions des organisations du travail et des pratiques professionnelles rendent les attentes à l'égard de la formation plus exigeantes. Dans le cadre des formations, il ne suffit plus de proposer des "contenus" et de prescrire "des bonnes pratiques". Les travaux conduits dans le cadre de cette recherche-action montrent que les pratiques pédagogiques dans le cadre des AFN tentent de se diversifier de manière formelle ou informelle. Elles prennent les noms de : "accompagnement", "analyses de pratiques", "blended formation"… Différentes pratiques pédagogiques sont mises en œuvre pour s'adapter, en situation, aux demandes de plus en plus diverses et complexes des participants.

Cependant, au-delà de ces ajustements progressifs, la question qui se pose, aujourd'hui, pour les AFN, c'est de formaliser et d'expérimenter des pédagogies innovantes qui répondent **aux nouveaux enjeux d'apprentissages plus collectifs, plus transversaux**. En effet, les nouvelles pratiques professionnelles requièrent des activités plus collectives, plus partagées et mobilisant différents corps de métiers. Par conséquent, les AFN, en particulier, ne contribuent plus seulement au développement de compétences individuelles, elles visent également le développement de compétences collectives. Les enjeux d'apprentissage ne peuvent plus se limiter à la somme d'apprentissages individuels. Ils requièrent la mise en synergie des connaissances et des savoir-faire de membres d'équipes. Certaines AFN proposent désormais des formations requérant la participation de plusieurs membres d'un même établissement. Ce développement d'apprentissages plus partagés et plus collectifs vise à contribuer à l'évolution des organisations du travail qui ont, dès à présent, à devenir apprenantes.

Contribuer à la formation tout au long de la vie et à la sécurisation des parcours

L'investissement formation relève, encore parfois, d'une "approche adéquationniste" (la "bonne formation" pour "les bonnes pratiques") et donne alors la priorité à l'adaptation au poste de travail et à ses évolutions techniques. Mais les travaux conduits dans le cadre de cette recherche-action montrent qu'aujourd'hui les questions de mobilité interne ou externe, d'évolutions professionnelles ou d'évolutions salariales surgissent dans le cadre des AFN. Les questions ne sont donc plus seulement techniques, elles portent également sur le décloisonnement des activités, sur le développement des équipes pluridisciplinaires… Elles induisent par conséquent des interrogations sur les formes de légitimité, de reconnaissance et de statuts professionnels.

Les AFN constituent **le moyen d'anticiper et d'identifier l'émergence de nouvelles pratiques, de nouvelles fonctions, de donner à voir les évolutions des métiers et d'en anticiper les conséquences organisationnelles et managériales**. En cela, elles constituent une source de réflexion pour la GPMC et le Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que cette fonction d'anticipation se révèle d'autant plus nécessaire que se pose, dès à présent, la question de la fonction formation dans la sécurisation des parcours professionnels. En effet, les différentes réformes (réforme de la formation, réforme territoriale) visent à rendre les actifs "acteurs de leurs parcours de formation et parcours professionnels". Mais, au-delà des mots, qu'est-ce que cela signifie ? S'agit-il de déplacer les responsabilités collectives vers des responsabilités individuelles ? S'agit-il, au contraire, dans une conception plus citoyenne et humaniste, de donner à chacun l'information et la formation nécessaires pour devenir un acteur capable de faire des choix éclairés ?

Si les AFN n'ont pas pour mission de répondre à ces questions, elles constituent le moyen de contribuer aux réflexions collectives par l'identification de l'évolution des besoins de formation et de mobilité des personnels hospitaliers des établissements et des territoires.

En cela, les AFN nous rappellent que la formation tout au long de la vie constitue une longue tradition française qui considère la formation comme un instrument d'évolution socioprofessionnelle mais également de justice sociale.

Nathalie Lavielle-Gutnik

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

AFN2016

"DÉSORMAIS, LES URGENTISTES SONT CAPABLES D'INFORMER AU PLUS TÔT LE PATIENT DE SON ORIENTATION ET DE L'HEURE À LAQUELLE IL SERA PRIS EN CHARGE PAR LE SERVICE"

*"Une formation dédiée à la gestion des lits ? C'est indispen*sable, soutient Danielle Lauret, cadre de santé au Groupe hospitalier Sud Réunion. *Aujourd'hui, tous les acteurs de l'hôpital doivent adhérer à cette démarche."* Il faut préciser que cette professionnelle est en charge de la gestion des lits de l'établissement. Cette cellule – dirigée par David Ferrere – a été constituée en octobre 2013 *"à la suite du mouvement national des urgentistes."* Elle a en charge les admissions non programmées en médecine, chirurgie et obstétrique *"hors urgences vitales"*, soit environ *"9000 patients par an."* Mission : mettre à disposition des médecins urgentistes les ressources en lits disponibles, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Au sein de la cellule, Danielle Lauret est accompagnée par deux agents *"en contrat d'avenir"* qui répondent aux appels téléphoniques des urgentistes. Elle s'appuie également sur trois infirmiers. Ces derniers sont basés dans les services de médecine. Leur rôle est de renseigner la cellule de gestion sur l'état des lits et surtout d'anticiper les sorties *"en lien avec les familles, les structures extérieures… L**a sortie du patient fait partie intégrante du soin** : il faut la préparer dès l'entrée."* Mais aussi bien la planifier dans la journée. L'ambition de la cellule est d'organiser le plus grand nombre de sorties avant 14 h afin d'être en mesure de répondre au pic d'affluence aux urgences *"entre 11 h et 15 h."* Un objectif en passe d'être atteint : *"Notre taux de sorties avant 14 h est passé de 20% en 2013 à 40% aujourd'hui."*
Conséquence des efforts déployés depuis deux ans : une diminution très nette du délai d'attente aux Urgences. *"On est passé d'un temps d'attente de 9 h à 4 h 30"* se félicite

David Ferrere. *"Hier encore, les urgentistes prenaient beaucoup de leur temps à la recherche d'un lit. Aujourd'hui cette tâche incombe à la cellule de gestions des lits. Désormais, les urgentistes sont capables d'informer au plus tôt le patient de son orientation et de l'heure à laquelle il sera pris en charge par le service"* complète Danielle Lauret. Et de relever par la même occasion *"**une diminution des tensions au niveau de ce secteur d'activité**."* Autre impact de la mise en place de cette cellule de gestion : une meilleure orientation des patients. 80% d'entre eux sont orientés dans le service adapté à leur pathologie. *"Le taux d'hébergement a nettement diminué, nous sommes passés de 60% à 15%."*

"ON EST PASSÉ D'UN TEMPS D'ATTENTE DE 9 H À 4 H 30"

A Saint-Pierre, on veut désormais aller plus loin. La cellule souhaite en effet élargir ses missions et travailler - par exemple - sur les admissions programmées afin *"d'avoir une vision globale de l'occupation prévisionnelle des lits."* Elle souhaite également *"amplifier le travail de sensibilisation déjà commencé avec les cadres, les aides-soignantes, secrétaires, médecins… Afin que demain les uns et les autres prennent mieux conscience que la gestion des lits n'est pas seulement "l'affaire" de la cellule, et que chacun s'implique davantage à intégrer ce nouveau concept dans la culture de notre hôpital."*

ADOPTER UNE POLITIQUE DE GESTION DES LITS

"La saturation des urgences est avant tout la conséquence d'une saturation de tout l'hôpital (...) c'est principalement sur l'aval des urgences que la mobilisation des professionnels hospitaliers peut donner des résultats."

Propositions de recommandations de bonne pratique facilitant l'hospitalisation des patients en provenance des services d'urgences, rapport du Pr Pierre Carli, septembre 2013.

AFN 2016

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

CONTEXTE

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

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

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

OBJECTIFS

- impliquer les personnels des établissements pour une utilisation optimale des lits tout en garantissant une prise en charge sécurisée du patient
- repérer les enjeux et les bénéfices pour le patient d'une démarche efficiente de gestion des lits quelque soit le mode d'entrée (urgences, programmées…)
- se positionner au sein du processus existant dans les établissements afin d'en améliorer la performance
- identifier les bonnes pratiques en matière de gestion des lits
- développer au sein de l'établissement des outils partagés de pilotage et de suivi
- déterminer collectivement des indicateurs de performance dans le cadre d'un plan d'action institutionnel

PUBLIC

Tous professionnels impliqués dans une démarche de gestion des lits et plus particulièrement : cadres de santé, infirmiers, secrétaires médicales, médecins, assistants sociaux

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

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTEGRÉS DANS L'ORGANISATION DES SOINS

AFN2016

"FAIRE COLLABORER CEUX DONT L'APPROVISIONNEMENT EST LE MÉTIER ET CEUX QUI EN SONT DESTINATAIRES"

ANFH : Pourquoi le ministère de la Santé a-t-il proposé la mise en place de cette formation ?

Marc Bouche : L'approvisionnement et la logistique sont au cœur du fonctionnement de l'hôpital. Ce sont des enjeux fondamentaux : logistique et approvisionnement impactent en effet la qualité des soins. C'est plus précisément la qualité du fonctionnement entre les services supports et les services de soins qui conditionne la qualité du service rendu au patient. Par exemple, une mauvaise coordination entre une cuisine centrale et un service de soins peut décaler les rythmes des repas et donc dégrader la prise en charge des patients. Un service de soins qui ne serait pas vertueux dans le respect des règles et des horaires du service transport génèrera des retards qui pourront alors impacter d'autres services. Cette formation s'inscrit par ailleurs dans la dynamique du programme PHARE (lire encadré p.12) dédié à la structuration de la fonction achats au sein des hôpitaux. Enfin, cette thématique représente un enjeu grandissant dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Aujourd'hui les hôpitaux ont fort à faire pour optimiser leur propre logistique. Demain, ils devront s'organiser à quatre ou cinq pour rechercher et développer efficacement leurs circuits d'approvisionnement.

MARC BOUCHE

Marc Bouche est adjoint au chef de programme PHARE au sein de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la Santé

ANFH : Quel est l'objectif de cette AFN ?

Marc Bouche : L'objectif, c'est d'améliorer le fonctionnement entre les services supports et les services de soins par une meilleure compréhension mutuelle des enjeux. Il ne s'agit pas de former des professionnels de la logistique mais de délivrer suffisamment de fondamentaux pour que chacun puisse participer à une démarche d'amélioration logistique quel que soit son domaine d'activité à l'hôpital.

"AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT ENTRE LES SERVICES SUPPORTS ET LES SERVICES DE SOINS PAR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION MUTUELLE DES ENJEUX"

ANFH : Le public cible est donc très large ?

Marc Bouche : Les profils sont en effet très variés. Cette formation concerne non seulement les personnes de services médico-techniques (laboratoire, pharmacie, blanchisserie, magasin, restauration…) mais aussi – dans les unités de soins – des cadres de santé, des encadrants de pôle, des médecins, des infirmières, des aides-soignantes… Il s'agit de mêler ceux dont l'approvisionnement est le métier et ceux qui en sont destinataires afin de leur permettre d'échanger, de comprendre la nécessité de collaborer, de partager un même objectif et une compréhension mutuelle des rôles et des contraintes des uns et des autres. C'est aussi la raison pour laquelle nous avons souhaité que cette formation n'excède pas trois jours afin qu'elle puisse attirer des personnes dont la logistique n'est pas le métier.

ANFH : Quel en sera le contenu ?

Marc Bouche : Destinée à transmettre les fondamentaux d'une démarche logistique-approvisionnement, cette formation permettra de rappeler dans un premier temps, les enjeux stratégiques, d'évoquer les impacts financiers organisationnels, ou en matière de soins... d'une maîtrise ou d'une non-maîtrise de ces thématiques. Elle s'appuiera sur des exemples concrets et des cas pratiques. Elle permettra la mise en place d'indicateurs de suivi du projet.

LE PROGRAMME PHARE

Lancé en 2011, le programme PHARE (Performance hospitalière pour des achats responsables) a pour objectif d'aider les hôpitaux à mieux acheter pour dégager des "économies intelligentes". En 2014, Phare a permis d'économiser 380 millions d'euros. Le gain moyen par établissement s'élevait à 529 000 euros.

AFN 2016

OPTIMISATION LOGISTIQUE ET CIRCUIT D'APPROVISIONNEMENT INTEGRÉS DANS L'ORGANISATION DES SOINS

CONTEXTE

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

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

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

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

Une formation, dispensée aux membres des services concernés par la logistique, pourra permettre à ces personnels de participer à une démarche d'amélioration "logistique/ approvisionnement" dans un souci de gestion efficiente des soins.

OBJECTIFS

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

PUBLIC

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

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

AFN2016

"LE TÉLÉTRAVAIL EST UN MOYEN DE MODERNISER L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS"

"Le télétravail, cela ne s'improvise pas !", c'est en substance le message de Kevin Lefèvre, responsable des ressources humaines au Centre hospitalier de Valenciennes. L'expérience de cet établissement ainsi que celle du Centre hospitalier régional universitaire de Lille ont permis de nourrir le cahier des charges de l'AFN 2016 consacrée à la conduite d'un projet de mise en œuvre du télétravail. A Valenciennes, l'expérimentation a été lancée en janvier 2015 pour six mois. Elle s'inscrit dans le cadre du projet social 2013-2018 de cet hôpital qui, comme le précise la DRH Agnès Lyda-Truffier, *"regroupe plusieurs thèmes relatifs à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle"*. Ici, le projet a été proposé à des agents volontaires du service consultations et s'adressait en particulier aux secrétaires médicales. ***"Tous les types de métier peuvent être concernés**, à l'exception notable des métiers de soins"* précise Annick Lavisse, conseillère en formation à la délégation ANFH Nord-Pas-de-Calais.

Pour l'établissement valenciennois, les objectifs de l'expérimentation sont multiples. Le télétravail doit notamment permettre de faire face à une augmentation temporaire de charge de travail : *"Pouvoir proposer aux secrétaires médicales le passage ponctuel d'un temps partiel à un temps plein nous offre une certaine souplesse de fonctionnement tout en préservant la vie personnelle des agents"* explique la DRH. Le Centre hospitalier en espère également une baisse de l'absentéisme : *"En réduisant le temps de trajet domicile travail, on diminue le risque d'accident et donc des absences"*. Et de citer aussi *"une économie financière"* pour les agents, *"une*

UNE FORME D'ORGANISATION ET/OU DE RÉALISATION DU TRAVAIL

"Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière."

Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005

valorisation des agents en leur offrant plus d'autonomie", "une disponibilité des parkings et des locaux"… "L'enjeu de ce type de projet, ajoute Annick Lavisse, *est aussi* ***d'apporter une solution aux tensions sur certains métiers*** *dans les établissements, de mener une démarche qui privilégie des notions de qualité de vie au travail, impulse de nouvelles réflexions sur le rapport au travail, tout en soutenant les objectifs de performance de l'activité."*

"IL S'AGIT D'AIDER LES MANAGERS À INTÉGRER LE TÉLÉTRAVAIL DANS LEUR ORGANISATION, À REPENSER LE COLLECTIF DE TRAVAIL ET L'ANIMATION D'ÉQUIPE "

En amont de la mise en œuvre du projet, le centre hospitalier a mis en place un groupe de pilotage composé de la direction des ressources humaines, d'un juriste, de la direction informatique et du cadre des consultations. Ensemble, ils ont défini les modalités organisationnelles de l'expérimentation. Ces dernières limitaient notamment les jours de télétravail à *"un maximum de deux jours par semaine pour les agents à 100 %",* exigeaient que les candidats fournissent une attestation du diagnostic électrique de leur habitation et disposent d'une connexion internet avec un débit suffisant (2 Mégabit).

Ici, le télétravail a séduit dix secrétaires médicales. La direction des ressources humaines en tire un bilan *"plutôt positif"*. Elle devrait se traduire par *"un gain de productivité de 7 à 8 %.* ***Les télétravailleurs avaient en effet des objectifs quantifiés.****"* L'expérimentation a eu aussi pour effet de clarifier l'organisation du travail. *"La mise en place du projet a été précédée d'un audit organisationnel,* raconte le responsable des ressources humaines. *Nous avons pointé du doigt des glissements de tâches."* Ces aspects seront d'ailleurs au cœur de la formation proposée par l'OPCA : *"Il s'agit d'aider les managers à intégrer le télétravail dans leur organisation, à repenser le collectif de travail et l'animation d'équipe"* indique Annick Lavisse.

LE TÉLÉTRAVAIL SE DÉVELOPPE TIMIDEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les télétravailleurs seraient moins de 2 % au sein de la fonction publique, contre 8 à 9 % si l'on prend l'ensemble des salariés français. Ils peuvent représenter plus de 30 % des actifs dans certains pays à économie comparable souligne une étude du CNFPT.

Les pratiques des collectivités territoriales en matière de développement du télétravail pour leurs agents (CNFPT, 2013)

AFN 2016

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, réduire les 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. A 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.

OBJECTIFS

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

Cette action de formation se décompose en deux modules distincts :

- module n°1 : conduire un projet de télétravail
- module n°2 : l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe

MODULE 1

Objectifs specifiques :

- identifier les enjeux sociétaux du télétravail
- appréhender l'environnement juridique et règlementaire
- définir les objectifs du télétravail pour l'intégrer dans le projet social de l'établissement
- préparer un cadre et des outils méthodologiques pour positionner la politique de télétravail au sein de son établissement
- préparer un plan d'action adapté à son établissement et aux conditions de sa mise en œuvre
- définir les indicateurs de réussite du télétravail

PUBLIC :

- personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail
- chef de projet RH/chef de projet opérationnel

une première expérience en conduite de projets est souhaitée

MODULE 2

Objectifs specifiques :

- appréhender le télétravail comme une organisation du travail possible
- repérer l'impact du télétravail dans le management d'une équipe
- identifier les freins et leviers à la mise en place du télétravail

PUBLIC :

- encadrement

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

AFN2016

"POUR LES PATIENTS LES PLUS EN DIFFICULTÉ, SE SOIGNER N'EST SOUVENT PAS UNE PRIORITÉ"

Le constat est sans appel : en France, les inégalités sociales de santé ne se réduisent pas. *"La différence d'espérance de vie entre un ouvrier et un cadre de 35 ans est aujourd'hui d'un peu plus de six ans. Elle était quasiment la même dans les années 1980"* relève Denise Bauer, chargée de mission à la DGOS* où elle traite notamment l'accès aux soins des personnes en situation de précarité. **De nombreux facteurs expliquent ces inégalités de santé**. Parmi eux : les revenus, les conditions de vie, l'éducation, l'alimentation mais aussi *"une prise en charge plus tardive et plus complexe car les personnes n'entrent pas assez tôt dans le système de soins"* sans compter une méconnaissance générale des droits et, trop souvent, une appréhension face à la complexité de certaines démarches.

Pourtant, des dispositifs existent pour faciliter l'accès aux soins des plus vulnérables. En 1998 par exemple, la loi relative à la lutte contre les exclusions a permis la mise en place des Permanences d'accès aux soins de santé (PASS) : aujourd'hui, plus de 430 PASS sur le territoire, au sein d'établissements de santé. Ces structures permettent aux plus démunis de bénéficier des soins de droit commun mais aussi d'un accueil et d'un accompagnement social. Les équipes mobiles psychiatrie-précarité (EMPP) interviennent quant à elles au plus près des lieux de vie des personnes les plus fragiles. *"Il convient néanmoins de **favoriser la prise en charge de patients dont la vulnérabilité est parfois peu visible** dans l'ensemble du système de soins,* ajoute Denise Bauer. *Ces personnes doivent bénéficier d'une réponse adaptée à leur situation particulière."* Et c'est tout l'objectif de l'AFN 2016 dédiée

*Direction générale de l'offre de soins

à l'accompagnement et à la prise en charge des personnes vulnérables.

Offrir une prise en charge adaptée, c'est d'abord repérer les patients qui pourraient en avoir besoin. *"Et cela concerne un large public : les personnels médicaux et paramédicaux mais aussi socio-éducatifs ou administratifs. Il serait d'ailleurs* ***intéressant que ces formations mêlent différents professionnels d'un même établissement afin de favoriser un meilleur repérage en sensibilisant l'ensemble des équipes****"*. Pour identifier ces personnes vulnérables, des méthodes et des outils sont disponibles. Développé par le réseau des centres d'examens de santé de l'Assurance Maladie, le score Epices* est ainsi composé de onze questions. Elles abordent toutes les dimensions de la précarité : "êtes-vous propriétaire de votre logement ?" ; "vous est-il arrivé de faire du sport au cours des 12 derniers mois ?" ; "y a-t-il dans votre entourage des personnes sur qui vous puissiez compter pour vous héberger quelques jours ?"

"PRESCRIRE UN SIROP QUI NÉCESSITE L'USAGE D'UNE CUILLÈRE À UNE PERSONNE QUI VIT DANS LA RUE N'EST PAS FORCÉMENT JUDICIEUX"

Au-delà du repérage, il importe aussi d'adapter la prescription et le soin à la situation du patient. *"Prescrire un sirop qui nécessite l'usage d'une cuillère à une personne qui vit dans la rue n'est pas forcément judicieux"* illustre Denise Bauer. Et de souligner que ces publics peuvent présenter *"des* ***associations de pathologies de différents types*** *: dermatologiques, bucco-dentaires, psychiques, addictives…"* Enfin, les professionnels de santé doivent être capables d'orienter la personne vers les acteurs internes ou externes les plus à même de l'aider dans sa situation sociale ou sanitaire.

*Évaluation de la précarité et des inégalités de santé pour les centres d'examens de santé

UN FRANÇAIS SUR SIX RENONCE À DES SOINS

15,9 % des français déclarent avoir renoncé à un soin pour raisons financières selon une étude de l'Irdes publiée en avril 2012. Les soins plus particulièrement concernés sont les soins bucco-dentaires (9,9 %), l'optique (4,3 %) puis les visites chez le médecin généraliste ou le spécialiste (3,5 %).

*Institut de recherche et documentation en économie de la santé

AFN 2016

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

dpc

CONTEXTE

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE – septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes...

Elles sont particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins.

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

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

OBJECTIFS

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

PUBLIC

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

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

COMMENT ASSURER, DANS LE CADRE D'UN RÉSEAU SANITAIRE ET MEDICO-SOCIAL LA PRISE EN CHARGE DE QUALITE DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

AFN2016

"ÊTRE SOIGNANT, C'EST AUSSI SAVOIR POSER UN CADRE, IL FAUT DONC APPRENDRE À GÉRER LES COMPORTEMENTS DES ADOLESCENTS"

16+

Comment trouver la bonne distance avec un adolescent ? Cette question qui taraude de nombreux parents est aussi cruciale pour nombre de professionnels de la fonction publique hospitalière. *"Les ados sont demandeurs de relations qui dépassent le cadre professionnel. Ils sont capables de mettre en place* ***des stratégies pouvant mettre en difficulté l'encadrant*** *: agressions physiques ou verbales, comportements de séduction…* témoigne Franck Jegoux, éducateur spécialisé au sein de l'Institut médico-éducatif (IME) de Tréleau à Pontivy. *Il ne faut pas se faire déborder par la relation qu'ils essaient de mettre en place de façon consciente ou inconsciente." "Etre soignant, c'est aussi poser un cadre, des limites, il faut donc apprendre à gérer ces comportements"* poursuit Marion Rumeur, infirmière au Centre hospitalier Guillaume-Régnier, établissement public spécialisé en psychiatrie à Rennes.

Cette question de distance relationnelle est au cœur du programme de DPC proposé par l'ANFH et consacré à la prise en charge de ces jeunes patients. Membres des instances régionales bretonnes, Marion Rumeur et Franck Jegoux ont activement participé à la rédaction du cahier des charges de cette formation. *"L'idée est partie du constat d'un manque de formation dédiée,* se souvient l'infirmière. *Il s'agit pourtant d'****un public spécifique avec des troubles spécifiques****. Les jeunes en difficultés ou fragiles avec lesquels je travaille par exemple, peuvent présenter des troubles du comportement, des conduites à risques ou suicidaires, des troubles du comportement alimentaire (anorexie, boulimie)."*

Public attendu pour ce programme ? Tous les professionnels en contact avec des adolescents quel que soit leur secteur ou leur métier : médecins, soignants, personnels éducatifs, administratifs ou techniques. *"Cela s'impose ! En tant qu'infirmière en psychiatrie, je suis inévitablement en lien avec d'autres infirmiers, des éducateurs, des assistantes sociales, des praticiens hospitaliers… L'adolescent est au centre d'un réseau"* souligne Marion Rumeur. *"Notre objectif est commun mais nos pratiques sont différentes,* poursuit l'éducateur spécialisé. *On a donc intérêt à **se rencontrer pour échanger** et aller prendre chez les autres."* Au menu également de cette formation : un rappel des caractéristiques de l'adolescence – *"une période caractérisée par le manque d'estime de soi. Un ado a besoin d'être apaisé, rassuré…"* – ainsi que la prise en main d'outils et techniques d'aide à la relation. *"Certains média comme la musique, le théâtre ou le sport peuvent constituer une porte d'entrée pour instaurer la relation."*

"IL S'AGIT D'UN PUBLIC SPÉCIFIQUE AVEC DES TROUBLES SPÉCIFIQUES."

Pour ses promoteurs, cette action de formation doit être divisée en deux temps distincts : deux jours en présentiel suivis d'une journée à distance. *"Il nous semblait intéressant que les gens retournent sur leur lieu de travail afin de mettre en pratique ce qu'ils ont appris avant un retour d'expérience"* justifie Franck Jegoux.

"L'organisation des soins doit prendre en compte les spécificités de **la prise en charge des enfants et adolescents** et être structurée de façon à répondre au mieux aux principaux enjeux de santé publique de ces classes d'âge, aux enjeux, également, posés par la nécessaire coordination des différents acteurs impliqués dans cette prise en charge."

Circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent

AFN 2016

COMMENT ASSURER, DANS LE CADRE D'UN RESEAU SANITAIRE ET MEDICO-SOCIAL LA PRISE EN CHARGE DE QUALITE DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE

CONTEXTE

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

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

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

OBJECTIFS

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

PUBLIC

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

AMÉLIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE ÉQUIPES SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIALES

AFN2016

"LE PARTENARIAT DES ACTEURS EST ESSENTIEL À LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES HANDICAPÉES "

ANFH : Qu'en est-il de l'accès aux soins des personnes handicapées en France en 2015 ?

Julia Caratti : Ces dernières années, de nombreux rapports ont souligné leurs difficultés d'accès aux soins. En 2015, l'enquête Handicap-Santé de l'IRDES* relève un moindre accès aux soins bucco-dentaires et gynécologiques des personnes en situation de handicap. Cette étude met surtout en évidence une concentration des inégalités d'accès aux soins courants chez les personnes relevant de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH). En 2013, le rapport de Pascal Jacob pointait un système de santé trop cloisonné entre hôpital, ville et secteur médico-social. Cette réalité est particulièrement préjudiciable à une population pour qui le partenariat des acteurs est essentielle. Par exemple, une personne handicapée en situation complexe aura besoin d'un aidant lorsqu'elle est soignée à l'hôpital : d'où l'importance d'un lien étroit entre le sanitaire et le médico-social.

* Institut de recherche et documentation en économie de la santé

ANFH : Dans quel contexte intervient ce programme de DPC ?

Julia Caratti : Le rapport Jacob relevait par ailleurs que les professionnels de santé n'ont pas été assez préparés à accueillir et à prendre en charge les personnes handicapées dans leurs spécificités. De plus, lors de la conférence nationale du handicap qui a eu lieu le 11 décembre 2014, le gouvernement a décidé de mettre en place des dispositifs de consultations dédiées aux personnes

JULIA CARATTI

Julia Caratti est chargée de mission Accès aux soins des personnes handicapées et autisme à la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère chargé de la Santé.

dont le handicap rend difficile le recours aux soins dans des conditions habituelles. Ces consultations devront disposer d'un cadre et d'une organisation adaptés ainsi que des compétences spécifiques aux publics accueillis. Ce dispositif dont le fonctionnement fera l'objet d'un accompagnement financier au niveau national s'inspire de deux expériences innovantes menées à Annecy et à Châtellerault. Cette action de formation – préparée conjointement par la DGOS et la DGCS* – permettra notamment d'aider les professionnels à le mettre en œuvre.

*Direction générale de l'offre de soins et Direction générale de la cohésion sociale

"LE GOUVERNEMENT A DÉCIDÉ DE METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE CONSULTATIONS DÉDIÉES AUX PERSONNES HANDICAPÉES"

ANFH : Cette formation est donc réservée à ces équipes ?

Julia Caratti : Non, la cible est bien plus large. Ce programme de formation s'adresse aux professionnels du champ sanitaire, médico-social et social d'un même territoire de santé qui souhaitent réfléchir et travailler ensemble à une amélioration du parcours de soins des personnes handicapées.

ANFH : Quelle sera le programme de cette formation ?

Julia Caratti : Son ambition est de forger une culture commune, avec des pratiques partagées entre des personnels d'établissements sanitaires (médecins, infirmiers, aides-soignants, cadres…) et d'établissements médico-sociaux (assistants socio-éducatifs, éducateurs, cadres…). Il s'agit en particulier de savoir évaluer l'état de santé de personnes en situation de handicap avec lesquelles la communication est difficile, d'adapter ses propres pratiques, de connaître les singularités de ces patients en matière de perceptions sensorielles, de communication non verbale, d'appréhension de la douleur… Enfin, l'objectif est aussi que les équipes puissent – à l'issue de la formation – s'engager dans un partenariat, pouvant se traduire par une convention de partenariat entre un hôpital et un foyer d'accueil médicalisé, par exemple.

AFN 2016

AMELIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPEES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE EQUIPES SANITAIRES ET MEDICO-SOCIALES

CONTEXTE

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

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

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

OBJECTIFS

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

PUBLIC

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

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN EQUIPE

AFN2016

"L'OBJECTIF DE LA DÉMARCHE EST DE DIMINUER LES VARIATIONS DE PRATIQUES MÉDICALES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ ET L'ÉQUITÉ DES SOINS"

Prescriptions de médicaments inutiles, examens réalisés à plusieurs reprises, actes chirurgicaux injustifiés… Aujourd'hui, un certain nombre soins ne sont pas "pertinents" c'est-à-dire*" dispensés en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science"*, comme le précise Morgane Le Bail, médecin et conseillère médicale à la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Ainsi, les taux de recours à certains actes hospitaliers font apparaître de très fortes variations d'une région à l'autre et même au sein d'une même région. "***C'est par exemple le cas pour la chirurgie de l'obésité. Or, ces variations ne s'expliquent pas par des caractéristiques démographiques ou pour des raisons épidémiologiques.***" Et ces soins "non adaptés" peuvent faire courir des risques aux patients et entraîner des dépenses inutiles pour le système de santé : *"Même si l'objectif premier n'est pas économique, on estime qu'une amélioration de la pertinence des actes hospitaliers pourrait générer 50 millions d'économie sur trois ans."*

En 2011, le ministère chargé de la Santé s'est emparé du problème. Depuis, la DGOS pilote un groupe technique chargé de conduire la stratégie d'amélioration de la pertinence des soins. Il réunit des représentants de la Haute autorité de santé (HAS), de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), de l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) et des Agences régionales de santé (ARS).

Ce groupe a décidé de concentrer ses efforts sur 33 thématiques prioritaires *"surtout des activités de soins, majoritairement des actes chirurgicaux"*. Parmi ces thématiques : la césarienne programmée à terme, la cholécystectomie, l'appendicectomie, l'opération du syndrome du canal carpien, la pose de prothèse de hanche et de genou, la chirurgie de l'obésité… Trois critères ont présidé au choix de ces activités : *"un volume important - plus de 20 000 actes par an- une activité en hausse et des variations importantes entre régions."* Objectifs : capitaliser sur les bonnes pratiques, développer des outils d'amélioration, proposer des indicateurs… **Ainsi, une expérimentation pilote a été menée sur les césariennes programmées à terme.** *"Les études montraient de forte variation du taux de recours de 2 à 20% selon les régions."*

"RÉUNIR DES MÉDECINS ET DES PROFESSIONNELS PARAMÉDICAUX D'UNE MÊME ÉQUIPE OU CONCERNÉS PAR UN MÊME PARCOURS PATIENT"

L'expérimentation a été conduite par 165 maternités dont les équipes étaient invitées à mettre en œuvre un programme d'amélioration de la pertinence des soins. Les résultats sont encourageants : *"La part des césariennes programmées à terme est passée de 39 à 38,3% sur l'ensemble des césariennes à terme entre 2012 et 2013."* Demain, de nouveaux champs seront étudiés : imagerie médicale, médicaments etc.

L'AFN 2016 dédiée à l'amélioration de la pertinence des soins en équipe s'inscrit dans cette même dynamique. Cette formation est conçue pour réunir des médecins et des professionnels paramédicaux d'une même équipe ou concernés par un même parcours patient : *"On peut imaginer rassembler le médecin prescripteur d'un acte d'imagerie, le manipulateur en électroradiologie médicale, le radiologue, le chirurgien qui prendra en charge le patient, l'anesthésiste, l'infirmière…* illustre Morgane Le Bail. *Chacun, à son niveau, est en mesure de s'évaluer et d'alerter l'autre sur ses pratiques."*

LE GUIDE MÉTHODOLOGIQUE "PERTINENCE DES SOINS"

Destiné à accompagner les ARS dans la mise en œuvre d'actions d'amélioration de la pertinence des soins, ce guide détaille les démarches développées au niveau national et les méthodes et outils à mobiliser au niveau régional.

A télécharger sur : sante.gouv.fr/pertinence-des-soins

AFN 2016

AMÉLIORATIONS DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

dpc

CONTEXTE

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

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

PUBLIC

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

16

WWW.ANFH.FR

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
www.anfh.fr/paca

Design graphique / illustrations : Supersonics.com / service communication ANFH / oct. 2015