PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES







MOT DU DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

Ce plan d'actions régionales 2017 intègre de nouveau l'ensemble de l'offre de l'ANFH. Outre les grands changements liés à la "loi santé", ce plan essaie de répondre à vos attentes, tant sur la prise en charge des patients que sur les évolutions stratégiques ou réglementaires. Accompagnement des mutations, professionnalisation, progression individuelle des agents sont toujours des éléments clés de l'action de l'ANFH.

Les projets régionaux gardent une place importante dans l'offre de formation. Les "chemins de la qualification" ont permis à un grand nombre d'agents d'accéder à une certification mais doivent encore pouvoir se développer.

Le volet environnemental reste aussi un axe fort à travers les formations déclinées dans le cadre du projet Responsabilité Sociétale des Établissements (RSE).

Le projet inter-régional Handicap 300, initié en 2016, se poursuit jusqu'en décembre 2017. Il vise à accompagner les établissements de moins de 400 agents au développement d'un plan d'actions et à favoriser la structuration de réseaux locaux en matière de handicap. Vous retrouverez dans le cadre de nos formations la formation de Référent Handicap pour les établissements sociaux et médico sociaux.

2017 sera aussi une année où l'ANFH souhaite promouvoir une offre de formation numérique et de nombreux dispositifs seront proposés.

Ce plan, préparé par le Conseil Pédagogique Régional (CPR) et les conseillères formation, recense les formations régionales auxquelles vous pouvez prétendre. Vous y trouverez les différents bulletins d'inscription que vous pouvez reproduire à volonté et retourner à la délégation régionale qui ne manquera pas de vous tenir informé dès la constitution des groupes.

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

Marc Dumon

Délégué régional ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur

D'UN COUP D'ŒIL SOMMAIRE

| Modalité | s d'inscriptionp. | 80 |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| AXE 01 - | - PRISE EN CHARGE DU PATIENTp. | 10 |
| | AFN Améliorer la communication avec le patientp. | 11 |
| | AFN L'humour dans la relation de soin et l'accueil des patientsp. | 12 |
| | AFR Loi sur la fin de vie : directives anticipéesp. | 13 |
| | AFN Prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de parkinson dans un service hospitalier non spécialisé et/ou en EHPADp. | 14 |
| | AFN Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasivep. | 15 |
| AXE 02 - | ORGANISATION ET STRATÉGIE HOSPITALIÈREp. | 16 |
| | AFR Nouvelles technologies et confidentialitép. | 17 |
| | AFR Comprendre et appliquer la réforme du droit de la commande publique | 18 |
| | AFN Coopérations et complémentarités territorialesp. | 19 |
| | AFN Intégrer le développement durable dans sa pratique professionnelle | 20 |
| | AFN Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la fonction publique hospitalièrep. | 21 |
| | AFR Mettre en oeuvre la certification V2014 au sein de son établissement (2 modules)p. | 22 |
| AXE 03 - | - INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUEp. | 24 |
| | AFN Être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicauxp. | 25 |
| | AFR Évaluation de la formation : comment passer à la logique investissement formation ?p. | 26 |
| | AFR La simulation comme méthode d'apprentissagep. | 27 |
| | AFR Sensibilisation aux nouveaux modes d'apprentissage et outils pédagogiques en formationp. | 28 |
| | AFR Offre numérique - Hospitalisation sous contrainte : droits des patients et obligations des professionnelsp. | 29 |
| | AFR Offre numérique - La certification des comptes | 30 |

A.



| AXE 04 - | - RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENTp. | 32 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| | AFR Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail module 1 : Conduire un projet de télétravailp. | 33 |
| | AFR Conduire un projet de mise en oeuvre du télétravail module 2 : L'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipep. | 34 |
| | AFR Intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel module 1 : La notion de compétencep. | 35 |
| | AFR Intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel module 2 : L'entretien professionnel | 36 |
| | AFR Formation de formateur interne à l'entretien professionnelp. | 37 |
| | AFR Pérenniser sa démarche GPMC et exploiter les donnéesp. | 38 |
| | AFR L'impact du protocole Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (Protocole PPCR) et nouvelles règles statutaires dans la FPHp. | 39 |
| | AFR Référent Handicap pour les établissements sociaux et médico-sociauxp. | 40 |
| AXE 05 - | - FORMATIONS DIPLÔMANTES ET CERTIFIANTESp. | 42 |
| | AFR Diplôme Universitaire de Technicien de l'Information Médicalep. | 43 |
| | AFR Formation d'Adaptation à l'emploi d'Assistant(e) Médico-Administrative | 44 |
| | AFR Formation d'adaptation à l'emploi des Adjoints des Cadres Hospitalier (FAE des ACH)p. | |
| | AFR Formation d'Adaptation à l'emploi des Techniciens Hospitaliers et Techniciens Hospitaliers Supérieursp. | 46 |
| | AFR Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant de soins en gérontologiep. | 47 |

D'UN COUP D'ŒIL SOMMAIRE

| XE 06 - | PROJET "LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION"p. | 48 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| | AFR Sensibilisation au repérage des agents en difficultés, enjeux et intérêts de la qualificationp. | 49 |
| | AFR Ateliers personnalisés sur les compétences clésp. | 50 |
| | AFR Formation à la méthodologiep. | 51 |
| | AFR Brevet Informatique et Internet B2Ip. | 52 |
| | AFR Accompagnement par la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un titre professionnelp. | 53 |
| | AFR Titre professionnel (TP) agent d'hôtelleriep. | 54 |
| | AFR Titre professionnel (TP) ouvrier du paysagep. | 55 |
| | AFR Titre professionnel (TP) agent magasinierp. | 56 |
| | AFR Titre professionnel (TP) technicien en logistique d'entreposagep. | 57 |
| | AFR Titre professionnel (TP) agent d'entretien du bâtimentp. | 58 |
| | AFR Titre professionnel (TP) agent de propreté et d'hygiènep. | 59 |
| | AFR Titre professionnel (TP) agent de restaurationp. | 60 |
| | AFR Titre professionnel (TP) maîtresse de maison et surveillant de nuitp. | 61 |
| | AFR Préparation au CAP métiers de la blanchisserie industriellep. | 62 |
| | AFR Les essentiels du métier d'agent d'administration au service des ressources humainesp. | 63 |
| | AFR Les essentiels du métier d'administration du bureau des admissionsp. | 64 |
| | AFR Les essentiels des métiers administratifs au service achat - logistique | 65 |
| | AFR Les essentiels des métiers administratifs au service finances - comptabilité | 66 |

A.



| | - PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ABLISSEMENTSp. | 68 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| | AFR Sensibilisation à la responsabilité sociale des établissements (RSE) : la RSE comme méthode de performance globale des organisationsp. | 69 |
| | AFR Sensibilisation à l'égalité professionnellep. | 70 |
| | AFR Achats responsables et développement durablep. | 71 |
| | AFR Gestion des effluents liquides hospitaliersp. | 72 |
| | AFR Gestion et optimisation des déchets hospitaliers (hors DASRI et déchets liquides) | 73 |
| | AFR Le bilan carbone comme outil de performancep. | 74 |
| | AFR Le bilan énergétique comme outil de performancep. | 75 |
| Explicati | on des différentes fiches d'inscription et modalités d'envoip. | 76 |
| Formula | ires d'inscriptionp. | 77 |
| | olissements confient la gestion de leurs fonds de formation | 82 |
| L'ANFH | soutient les acteurs formation RH de la FPH | 86 |
| Journée | s et projets régionauxp. | 88 |
| Vos cont | tacts en délégation | an |

MODE D'EMPLOI MODALITÉS D'INSCRIPTION

COMMENT S'INSCRIRE?

Vous trouverez en pages 79 à 83 les différents formulaires d'inscription qu'il convient de compléter et faire parvenir à la conseillère en formation concernée par mail ou par courrier.

COMMENT ÊTRE INFORMÉ DE L'INSCRIPTION DE SES AGENTS ?

Minimum un mois avant la formation, 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.





À 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



PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS

CÉCILE APOLLIS

chargée de projet

04 67 04 35 12

c.apollis@anfh.fr



PROJET H300

AURÉLIE BIRON

07 62 72 62 78 a.biron@anfh.fr









AMÉLIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT

AFN

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels est un élément majeur dans la sécurité et la prise en charge des patients. Elle fait partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP).

Le défaut de communication est l'une des causes majeures d'EIAS, et peut amener le patient à ne pas comprendre tous les aspects de sa pathologie, pouvant avoir des incidences plus ou moins graves sur sa guérison.

La communication est aussi un élément clé dans la construction de la relation soignant/soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations, telles que l'annonce d'une pathologie grave, ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Or il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes de ces derniers.

Ainsi, une formation à destination des professionnels de santé est proposée sur l'appropriation de méthodes de communication adaptées.

OBJECTIFS



- Maîtriser outils et méthodes permettant l'amélioration de la communication avec le patient
- Être en mesure de donner au patient une information adaptée et des consignes que ce dernier puisse prendre en compte et retenir
- Savoir structurer la communication entre professionnels de santé en intégrant les éléments concernant la sécurité du patient
- Savoir informer le patient lorsqu'un événement indésirable survient au cours de la prise en charge et assurer le suivi de ce dommage
- Savoir annoncer au patient et à ses proches une mauvaise nouvelle, une pathologie grave
- Être en mesure de mettre en œuvre les process proposés et de les diffuser "en équipe"

PROGRAMME



- Point sur les effets d'un défaut de communication sur la sécurité des patients
- La communication entre les professionnels de santé et les usagers
- Comment utiliser, structurer la communication entre professionnels de santé en intégrant des éléments garantissant la sécurité des patients
- Les 3 temps de l'annonce d'un dommage associé aux soins
- L'annonce d'une mauvaise nouvelle.

PUBLIC



Tout professionnel de santé

ORGANISÉ PAR:

En cours d'attribution

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

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



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

AFN

De prime abord, la notion "d'humour" semble être en décalée avec la notion "de soins" très sérieuse et grave qu'elle représente. Or, nos philosophes pour les plus contemporains d'entres eux tels que Rubinstien ou Deuleuze s'étaient déjà intéressés à la fonction de l'humour dans la relation de soin et ont mis en évidence l'aspect thérapeutique et les bienfaits que pouvaient procurer l'humour à la fois dans les relations soignants soignés, mais aussi entre les professionnels euxmêmes.

Formidable outil, il permet d'ôter, ou tout au moins de diminuer, les tensions liées aux difficultés de la relation soignant-soigné et d'amener une certaine distanciation dans le contexte difficile de la maladie.

Ainsi, la délégation régionale vous propose cette action de formation afin d'appréhender cet outil de soin que peut être l'humour, à la fois pour le patient et pour le soignant.

OBJECTIFS



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

- Découvrir et connaître les différentes facettes de l'humour
- Prendre l'humour au sérieux, comme un outil de communication
- Utiliser l'humour avec l'équipe
- Utiliser l'humour avec les usagers

Sera communiqué ultérieurement

• Maîtriser l'humour, savoir l'adapter aux situations du moment

PROGRAMME



PUBLIC



Tout public

ORGANISÉ PAR:

En cours d'attribution

DURÉE, LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:



LOI SUR LA FIN DE VIE : DIRECTIVES ANTICIPÉES

AFR

L'information du patient et son consentement aux soins se sont traduits en France par l'émergence juridique de la notion de personne de confiance désignée par le malade ainsi que par la définition des directives anticipées. La loi Léonetti ainsi que la loi du 2 Février 2016 sur les nouveaux droits en faveur des malades et des patients en fin de vie renforcent de manière claire le droit de ces personnes et le respect de leurs souhaits. De plus, la désignation de la personne de confiance déjà évoquées dans la loi du 4 Mars 2002 doit pouvoir concerner beaucoup plus de personnes. Mais elle est encore mal connue, par défaut d'explication, l'usager confondant encore régulièrement cette notion avec celle de personne à prévenir.

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

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Définir les notions de directives anticipées et de la personne de confiance: les conditions de prise en compte des directives anticipées, les règles relatives aux conditions de validité et de conservations des directives anticipées, les risques encourus par les professionnels
- Connaître la portée de la personne de confiance et le champs d'application: les responsabilités de la personne de confiance, le droit de refuser une désignation, les limites de l'information dans le respect du droit, les risques encourus par le professionnel si défaut d'information de ce droit...
- Approfondir ses connaissances sur la législation et les droits des patients: le contexte juridique et historique des directives anticipées.

- Analyser ses pratiques professionnelles
- Transmettre les informations au patient: savoir présenter au patient la possibilité de désigner une personne de confiance, savoir expliquer à la personne de confiance désignée ses responsabilités et améliorer la traçabilité.
- Améliorer la communication et la prise en compte des directives anticipées
- Connaître les conditions et obligations d'application dans les situations particulières: cas du mineur, du majeur sous tutelle, démence, urgence...
- Inscrire ses pratiques dans le cadre d'une approche éthique de la personne malade et du patient en fin de vie.

PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

EFORS

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 16 et 17 mars 2017

Marseille

Les 21 et 22 septembre 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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



PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON DANS UN SERVICE HOSPITALIER NON SPÉCIALISÉ ET/OU EN EHPAD

AFN

Deuxième maladie neurodégénérative la maladie de Parkinson est la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux. On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année.

Si actuellement les traitements corrigent les symptômes sans empêcher la progression de la maladie ni la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles.

Les contraintes liées à ces traitements (effets secondaires, adaptation selon l'évolution de la maladie) doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficiente. La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement.

Ainsi, une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, à l'intention des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée et donc plus efficiente de cette pathologie.

OBJECTIFS



- Savoir évaluer les besoins spécifiques d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson lors d'un séiour aux urgences ou durant une hospitalisation
- Savoir répondre aux besoins spécifiques d'un patient atteint de la maladie de Parkinson lors d'un séjour aux urgences ou durant une hospitalisation

PUBLIC



Infirmier, médecin, psycholoque, tout personnel paramédical et médical travaillant en service non spécialisé et en EHPAD

ORGANISÉ PAR:

En cours d'attribution

DURÉE:

4 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME

Présentation clinique

• les différents signes et facteurs de risques

Principes du traitement

- Les principales classes de médicaments
- Caractéristiques des traitements
- Effets indésirables
- Évolution et complications du traitement
- Changement et/ou arrêt de traitement
- Stimulation cérébrale profonde

Évolution de la maladie et des complications

- Complications motrices
- Autres complications.

Autres aspects non médicamenteux de la prise en charge

- Kinésithérapie
- Rééducation orthophonique
- Ergothérapie.

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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



SÉCURITÉ DES PATIENTS OPÉRÉS OU FAISANT L'OBJET D'UNE TECHNIQUE INVASIVE

AFN

Dans son guide "Guide pédagogique pour la sécurité des patients", l'OMS donne un ensemble de connaissances de bases et de ressources pédagogiques axées sur la sécurité dans les environnements de soins. Il explicite l'impact des savoirs non techniques (qualité du travail en équipe, implication du management, apprentissage à partir des erreurs, etc.) sur la sécurité des soins.

Les études mettent en évidence une prévalence des risques extrêmement importante dans les actes invasifs. Le déficit en savoirs non techniques, tels qu'une culture organisationnelle et une culture de sécurité, ont un impact négatif, supérieur à un déficit de compétences techniques de la part des effecteurs.

Pour accroître la sécurité de ces procédures invasives, l'OMS a préconisé notamment la check-list au bloc, adaptée puis diffusée par la HAS. L'adhésion des professionnels à cet outil n'est toutefois pas encore suffisante. En 2016, la HAS a publié un outil spécifiquement destiné à la coopération entre anesthésistes-réanimateurs et chirurgiens .et a actualisé la check-list.

OBJECTIFS



- Favoriser une dynamique individuelle et d'équipe pour l'amélioration de la sécurité dans la réalisation des procédures invasives qu'elles soient chirurgicales ou dans des spécialités interventionnelles
- Faire percevoir l'impact négatif majeur que peuvent avoir des organisations et des comportements inadaptés, marqués par des insuffisances dans la coopération, la concertation, la traçabilité et la communication
- Faire prendre conscience du potentiel d'amélioration des procédures et de son impact sur les résultats des soins et sur la qualité de vie au travail.

PUBLIC



Chirurgien, tout personnel de santé paramédical et médical associé à la réalisation d'actes invasifs, anesthésiste, cadre de santé

ORGANISÉ PAR:

En cours d'attribution

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME



Le module de formation permettra aux participants de :

- faire une revue des évènements indésirables évitables associés à la chirurgie et aux procédures invasives et de leurs causes principales
- mesurer l'impact des facteurs humains et organisationnels sur ces derniers
- identifier les principales "barrières de sécurité" de prévention, de récupération et d'atténuation pour améliorer la sécurité dans les procédures invasives;
- s'informer sur les principaux programmes internationaux destinés à sécuriser les procédures invasives.





NOUVELLES TECHNOLOGIES ET CONFIDENTIALITÉ

AFR

Les nouveaux outils numériques (réseaux sociaux, YouTube, smartphone) permettent à chacun de partager son quotidien. On peut observer des dérives de professionnels ou de patients quant à la divulgation d'informations, personnelles, médicales, administratives, sociales ou d'événements recueillis dans l'enceinte de l'hôpital.

- Photos ou vidéos, prises par des soignants, des familles ou des patients, de personnes (en premier ou second plan) n'ayant pas donné leur consentement
- Commentaires et jugements, concernant des professionnels, apportés sur les réseaux sociaux
- Vidéos de soignants au sein de l'hôpital sans demande d'autorisation auprès de l'institution
- Informations confidentielles retranscrites sur les réseaux sociaux

Il apparaît donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents aux risques de telles pratiques.

OBJECTIFS



- Utiliser les nouvelles technologies dans le respect de la déontologie professionnelle
- Définir le cadre juridique et les différents concepts : respect, confidentialité, discrétion, secret professionnel, déontologie
- Identifier les nouvelles problématiques sur le plan sociologique et culturel engendrées par l'utilisation des nouvelles technologies
- Analyser les limites et risques de l'usage des outils numériques sur le plan institutionnel, professionnel et personnel
- Repérer les conséquences juridiques sur le plan personnel et collectif, les actions de recours et de protection de l'établissement
- Participer à la mise en œuvre d'un dispositif de régulation de l'utilisation de ces outils notamment dans le cadre d'une sensibilisation des professionnels et/ou des usagers

PROGRAMME



À partir de 3 scénarii "fil rouge" (situations "concrètes" : conversation Facebook ...)

Le phénomène des nouvelles technologies communicantes, ses causes et ses effets :

- la "vase communicante";
- le numérique et nous, le numérique et moi ; valorisation des bonnes pratiques, repérage des pratiques problématiques.

Compréhension du cadre juridique :

- les impératifs à respecter (secret, confidentialité, devoir de réserve, droit à l'image ...);
- les risques encourus (responsabilités civile, pénale et disciplinaire), et les recours possibles.

Formalisation d'un référentiel des bonnes pratiques sur le plan "usage" et "juridique"

Élaboration d'un plan d'amélioration des pratiques (modèle de charte de bonnes pratiques ...)

PUBLIC



Tous publics

ORGANISÉ PAR:

INFOR SANTE

DURÉE:

3 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 22 et 23 mai 2017 et le 26 juin 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr



COMPRENDRE ET APPLIQUER LA RÉFORME DU DROIT DE LA COMMANDE PUBLIQUE

AFR

Suite à la parution de l'ordonnance 2015-899 et de son décret d'application 2016-360 du 26 mars 2016, la formation s'adresse aux directeurs et personnels des services économiques, pharmaciens, ingénieurs, ou toute personne impliquées dans le processus de préparation, de rédaction, de gestion ou du contrôle des marchés et accords-cadres en milieu hospitalier.

OBJECTIFS



Intégrer et appliquer les nouvelles dispositions de la commande publique dans sa pratique professionnelle.

PROGRAMME



1. Ancien et nouveau corpus juridiques :

- Ancien corpus juridique
- Nouveau corpus juridique
- Ordonnance 2015-899 et Décret 2016-360 : structures générales et articulation
- Autres nouveaux textes (arrêtés) relatifs aux marchés publics

2. Publicité et de mise en concurrence:

- Officialisation et conditions d'une participation à la préparation d'un marché public
- Nouvelles règles de publicité
- Nouveaux délais de dépôt des dossiers de candidatures et des offres
- Nouveautés relatives à l'allotissement

3. Procédures:

- Nouvelle classification entre « procédures » et « techniques »
- Distinction « Procédure concurrentielle avec négociation » et « Procédure négociée avec mise en concurrence préalable »
- Procédure négociée sans publicité préalable
- Partenariat d'innovation
- Marchés publics globaux et sectoriels
- Marchés réservés

4. Conditions de participation (dossier de candidature):

- Interdictions de soumissionner : interdictions obligatoires et facultatives
- Nouvel arrêté relatif aux renseignements pouvant être demandés
- Mise à jour des formulaires DC1 et DC2
- Recours aux bases de données et 'coffres forts' électroniques
- Dispositifs « Dîtes-le- nous une fois » et « Marché public simplifié » (MPS)
- Le « Document unique de marché européen » (DUME)
- Plafonnement du chiffre d'affaires exigible

5. Sélection des offres:

- Nouveaux critères de sélection et leur classification
- Offres anormalement basses
- Offres irrégulières
- Possibilité d'examiner les offres avant les candidatures

6. Information des candidats évincés

7. Exécution des marchés publics

PUBLIC



Directeurs et personnels des services économiques, pharmaciens, ingénieurs, ou toute personne impliquées dans le processus de préparation, de rédaction, de gestion ou du contrôle des marchés et accords-cadres en milieu hospitalier.

Pré requis : avoir des connaissances de base de la réglementation des marchés publics.

ORGANISÉ PAR:

LE VEILLEUR.FR

LIEU & DATES:

Marseille

Le 6 Février 2017

Marseille

Le 14 Mars 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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



COOPÉRATIONS ET COMPLÉMENTARITÉS TERRITORIALES

AFN

La stratégie nationale de santé incite les institutions et les professionnels des secteurs sanitaires et sociaux à poursuivre et intensifier le développement des coopérations.

L'objectif est de substituer une logique concurrentielle à une logique de complémentarité entre secteurs (publics/privé, ville/hôpital, sanitaire/médicosocial).

Dans ce contexte, les professionnels sont amenés à poursuivre et/ou adapter la réorganisation de leurs pratiques.

Un chapitre de la Loi HPST met l'accent sur les coopérations territoriales entre établissements et professionnels de santé.

Ce texte s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes (loi du 31/12/1970, ordonnances du 24/04/1996 et du 04/09/2003 notamment) qui plaçaient déjà les actions de coopération au cœur des politiques d'organisation des soins.

PUBLIC



Tout public : filières soignante et éducative, administrative, médicotechnique et technique et personnels médicaux de tout établissement de la Fonction Publique Hospitalière

OBJECTIFS



- Appréhender les différentes modalités de coopérations territoriales à partir du cadre législatif et réglementaire issu de la Stratégie Nationale de Santé et en mesurer les impacts et enjeux sur les organisations et les activités professionnelles
- Identifier et comprendre les dispositifs de coopération
- Mesurer les enjeux sur les organisations
- Identifier l'impact sur les métiers en lien avec les coopérations et les coordinations

ORGANISÉ PAR:

Consultation en cours

DURÉE, LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME



Sera communiqué ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation **04 91 17 71 28**

j.saychanh@anfh.fr



INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

AFN

Le développement durable reste encore trop souvent un concept d'initiés, alors qu'il représente une dynamique qui consiste à penser et à agir autrement et qui s'adresse à tous : citoyens, consommateurs, mais aussi tout professionnel.

Le projet de Loi Santé prévoit d'ailleurs un volet environnement-santé. Dans ce contexte se pose la question de la place et du rôle de chacun au quotidien dans son établissement pour respecter les directives environnementales et faire que chacun oeuvre au quotidien.

OBJECTIFS



- Poser les bases d'une prise de conscience et d'une évolution culturelle sur le développement durable en santé
- Prendre en compte le développement durable dans ses trois dimensions : environnementale, sociale/sociétale, économique
- Contribuer à une approche de santé durable fondée sur la prévention
- Apporter aux personnels des connaissances leur permettant de participer activement à la démarche de développement durable de leur établissement

PROGRAMME



Sera communiqué ultérieurement

PUBLIC



Tout public

ORGANISÉ PAR:

Consultation en cours

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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



LAÏCITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

AFN

En matière de laïcité, les établissements publics de santé ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux doivent veiller au respect de deux règles fondamentales :

- stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Les évolutions sociétales et le contexte de l'actualité rendent nécessaires une affirmation et une clarification de ces principes. Plusieurs actions récentes du gouvernement visent au renforcement des principes de laïcité dans la fonction publique et dans les établissements de santé.

Une proposition d'action de formation relative aux principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation.

OBJECTIFS



- Maîtriser les connaissances et les principes fondamentaux concernant la laïcité et les connaissances générales relatives aux principales religions
- Savoir partager les principes de laïcité concernant les personnels et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre et les principes de laïcité concernant les patients accueillis et pouvoir contribuer à leur mise en œuvre
- Savoir prévenir et faire face à des situations de tensions et à des situations mettant en cause le respect de la laïcité, et être en mesure de diffuser méthodes et postures adaptées dans l'établissement
- Connaître la fonction de référent en laïcité et ses missions

Sera communiqué ultérieurement

- Être en mesure d'observer et d'évaluer le respect du principe de laïcité dans l'établissement
- Être en mesure de participer efficacement au déploiement d'une démarche globale relative à la laïcité dans l'établissement

PROGRAMME



PUBLIC



Cadres de direction particulièrement concernés par le sujet (directeur des soins, directeur ou responsable des ressources humaines, directeur ou cadre chargé de la qualité et de la patientèle).

Il est souhaitable qu'une équipe pluridisciplinaire constituée de personnes ressources (de 3 à 5 personnes en fonction des établissements) permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle puisse participer conjointement à une même session de formation.

ORGANISÉ PAR:

En cours de sélection

DURÉE:

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation



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

AFR

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



- Maîtriser 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

- Thématiques de la V2014 et approche processus, interfaces entre processus et thématiques, choix stratégiques;
- Les modalités de la V2014 et la préparation du compte qualité;
- La cartographie des processus
- 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;
- 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 PAQSS 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 QGDR

- L'audit processus principes généraux et organisation, méthodologie HAS et pilotage, déployer les audits processus, préparation d'un audit processus;
- 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;
- 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 PAQSS des établissements.

PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

SHAM

DURÉE:

5 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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

NOTES





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

AFN

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

Les établissements recevant les étudiants désignent des tuteurs et organisent leur formation dans le plan de formation de l'établissement permettant ainsi la mise en place de parcours qualifiants tout en améliorant l'encadrement des étudiants. C'est pourquoi, une action de formation nationale est proposée depuis 2013 dans le cadre de sessions de deux jours.

Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 24/12/2014 relative aux stages professionnalisant en formation infirmière mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national.

PUBLIC



Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médicotechnique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médicosociaux de la FPH.

OBJECTIFS



- Acquérir et développer des compétences pédagogiques
- Accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle
- Se positionner en tant que tuteur et favoriser le développement des pratiques en évaluation des compétences
- Analyser ses pratiques en identifiant des questions relatives à l'encadrement des étudiants
- Favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité

ORGANISÉ PAR:

Consultation en cours

DURÉE:

Non définie

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME



Sera communiqué ultérieurement.

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



ÉVALUATION DE LA FORMATION : COMMENT PASSER À LA LOGIQUE INVESTISSEMENT FORMATION ?

AFR

Dans un contexte où la formation professionnelle continue est un outil de management des compétences pour les établissements hospitaliers, la question de l'évaluation de la formation s'en retrouve renforcée.

En effet, l'évaluation doit occuper une toute autre place dans le dispositif formation. Elle doit être envisagée sous un tout autre aspect, celui du retour sur investissement aussi bien de la part des bénéficiaires des dispositifs de formation que de celle des prestataires.

Cette nécessaire obligation est d'ailleurs renforcée par le décret de juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

OBJECTIFS



- Définir le concept d'évaluation en formation continue : qui doit évaluer, quoi, comment ?
- Déterminer la place de l'évaluation dans le système de formation continue et l'implication dans la logique de GPMC et stratégies de ressources humaines au sens large
- Intégrer l'évaluation dans le dispositif global de l'ingénierie formation
- Savoir appréhender le passage d'une logique d'évaluation à une logique d'investissement
- Identifier les étapes, outils d'analyse et indicateurs de performance à mettre en place pour passer d'une logique d'évaluation à une logique de retour sur investissement dans les services

PUBLIC



Directeurs de Ressources humaines, personnels d'encadrement, responsables de formation

ORGANISÉ PAR:

ECS COMPETENCES

DURÉE:

2 + 2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 15 et 16 Mai 2017 Les 20 et 21 Juin 2017

PROGRAMME



Jour 1 : Comprendre les enjeux, connaître la démarche et la méthodologie globale

- Identifier les enjeux, les finalités, les fondamentaux de l'évaluation des effets de la formation et du DPC :
- Adapter le modèle universel aux logiques et aux organisations des établissements de la FPH;
- Activer les phases, les techniques, les outils et les acteurs : lesquels, comment ?

Jour 2 : Maitriser l'ensemble des méthodes et des outils

- Maîtriser chaque outil dans le détail de sa conception et de son utilisation;
- Définir l'organisation générale d'un dispositif d'évaluation des effets de la formation.

Jour 3 : Projeter et planifier la mise en oeuvre au sein de son établissement

- Organiser le passage d'une logique d'évaluation à une politique de retour sur investissement;
- Corréler: analyse des besoins, recueil des projets de formation, ingénierie formation et évaluation des impacts de la formation et du retour sur investissement;
- Monter le dispositif : acteurs à mobiliser, anticipation des chemins stratégiques pour les mobiliser.

Jour 4 : Outiller la démarche : dispositifs, Acteurs, Indicateurs...

- Elaborer le projet et ses plans d'actions;
- Mettre en commun les projets élaborés et les optimiser;
- Etablir le plan de communication.

CONTACT:

Véronique Duret
Conseillère formation



LA SIMULATION COMME MÉTHODE D'APPRENTISSAGE

AFR

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



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.

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 scenarii;
- Lancer une séance de simulation et la débriefer ;
- Caractériser la simulation technique, gestuelle et relationnelle;
- Caractériser la simulation visant les compétences collectives.

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

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

PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

GRIEPS

DURÉE:

3 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Groupe 1 : Du 24 au 26 avril 2017

Groupe 2:

Le lieu dépendra de l'origine géographique des agents

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES :

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

d'un IFSI afin de faciliter l'appropriation

des démarches de simulation.

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation



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

AFR

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

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

C'est la raison pour laquelle la délégation propose cette thématique afin d'acculturer les acteurs de la formation sur ces nouvelles modalités d'apprentissage.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Appréhender les nouveaux usages numériques et leurs impacts
- Associer les bénéfices Pédagogiques aux différentes modalités digitales
 - le digital au service de la pédagogie
- Concevoir une architecture multimodale pour un projet de formation
 - comment penser les dispositifs les mieux adaptés en fonction des compétences à acquérir ?
 - les question à se poser sur la maturité digitale de son établissement
 - comment construire un projet multimodal et blended learning?
 - quelle communication?

PUBLIC



Directeurs de Ressources Humaines, responsables de formation, tout professionnel déployant des dispositifs de formation

ORGANISÉ PAR:

OBEA

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 18 mai 2017

CONTACT:

Véronique Duret
Conseillère formation



OFFRE NUMÉRIQUE - HOSPITALISATION SOUS CONTRAINTE : DROITS DES PATIENTS ET OBLIGATIONS DES PROFESSIONNELS

AFR

Dans le cadre de son projet stratégique régional, l'ANFH PACA va proposer aux établissements de la région un projet "digital learning" dans lequel dès 2017, deux formations vont être proposées sous forme de modules e-learning :

- l'hospitalisation sous contrainte
- la certification des comptes.

Le déploiement de ce projet et des actions proposées feront l'objet d'une communication spécifique début 2017.

Le Conseil Constitutionnel a décidé que la loi du 27 juin 1990 relative aux droits et à la protection des personnes hospitalisées en raison de trouble mentaux devait être réformée afin d'instaurer un contrôle du juge des libertés et de la détention (JLD) pour le maintien d'une personne en hospitalisation psychiatrique pour une période de plus de 15 jours.

Au-delà des dispositions introduites à la demande du Conseil Constitutionnel, la Loi du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques introduit de nouvelles modalités de prises en charge.

Les établissements de santé ont été impactés par l'ensemble de ces modifications, tant dans leurs relations avec les acteurs traditionnels et nouveaux intervenants dans le dispositif que dans leur fonctionnement interne.

Ainsi la Délégation Régionale propose une action de formation intégrant des modules de formation en e-learning pour concourir au perfectionnement et/ou à la réactualisation des connaissances des professionnels concernés.

OBJECTIFS



Formation "Hospitalisation sous contrainte : droits des patients et obligations

- Saisir les principes généraux de la loi du 5 juillet 2011 : droits fondamentaux des patients;
- Comprendre l'enjeu de la procédure de prise en charge en soins sans consentement ;
- Identifier les différents acteurs externes à l'établissement de santé et connaître leur rôle ;
- Comprendre et maîtriser les :
- différents modes d'hospitalisation,
- différentes étapes (acteurs et procédures),
- différentes formes de parcours et prise en charge du patient ;
- Connaître les motifs d'entrée en soins contraints et les pièces exigées par la loi ;
- Mesurer l'impact des changements sur l'organisation des établissements de soins ;
- Connaître les ressources en aide disponibles ;
- Être en mesure de mettre en application toutes les nouvelles procédures.

PROGRAMME



Cette formation est proposée en tout e-learning.

Toutes les modalités d'organisation et de suivi de cette action seront indiquées lors de la phase de lancement et de communication du projet.

PUBLIC



Cadres de santé et de direction

Médecins

Personnels soignants et administratifs en charge de ces questions

Secrétaires Médicales

ORGANISÉ PAR:

En cours de sélection

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



OFFRE NUMÉRIQUE - LA CERTIFICATION DES COMPTES

AFR

La fiabilité des comptes et le principe d'image fidèle inscrits dans la Constitution constitue un enjeu prioritaire pour l'ensemble des établissements publics de santé. Pour certains d'entre eux, cet objectif se confond avec celui de la certification des comptes. Dans tous les cas, la démarche est identique : les établissements publics de santé doivent engager un travail préparatoire de grande ampleur portant sur la fiabilisation de leur bilan, le déploiement du contrôle interne comptable, la mise à niveau des systèmes d'information. Ce travail doit être échelonné sur plusieurs années, implique un nombre important de personnes et nécessite une conduite de projet soignée, accompagnée d'une communication interne et d'un management adéquats.

OBJECTIFS



- Connaître les enjeux, la finalité et le contenu de la démarche de certification des comptes
- Mesurer les impacts comptables de la fiabilisation des comptes
- Isoler les points critiques et mettre en place des mesures correctrices

PROGRAMME



Cette formation sera proposée sous forme multimodale c'est-à-dire une partie en Elearning et une partie en présentiel. Toutes les modalités d'organisation et de suivi de cette action seront communiquées lors de la phase de lancement et de communication du projet.

PUBLIC



Ordonnateurs et comptables du secteur hospitalier;

Direction des ressources humaines ;

Autres directions fonctionnelles

ORGANISÉ PAR:

En cours de sélection

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr

NOTES

AXE 04 RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT



CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN OEUVRE DU TÉLÉTRAVAIL MODULE 1 : CONDUIRE UN PROJET DE TÉLÉTRAVAIL

AFR

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

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

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution "culturelle" et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. À ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formationaction pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail : conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement

Cette action comporte deux modules distincts s'adressant à des publics différents, des objectifs et programme du module 1 étant déclinés ci-dessous.

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux sociétaux du télétravail ;
- Appréhender l'environnement juridique et réglementaire ;
- 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 cel vire :
- Définir les indicateurs de réussite du télétravail.

PROGRAMME

- Mémento du télétravail pour le secteur public
- Les enjeux spécifiques pour la FPH
- Définir vos objectifs sur le télétravail
- Pas à pas, mettre en place le télétravail
- Évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils

- Les clés de réussite / les bonnes questions à se poser
- Nombreux témoignages et retours d'expériences

(NB: le 3ème jour après quelques semaines permet de mesurer et adapter la mise en place du projet dans les établissements)

PUBLIC



Chefs de projet RH et opérationnels, personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail

ORGANISÉ PAR:

CITICA

DURÉE:

3 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 6 et 7 juin 2017 et le 18 octobre 2017

CONTACT:



CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN OEUVRE DU TÉLÉTRAVAIL MODULE 2 : L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'ENCADREMENT D'ÉQUIPE

AFR

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

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

Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution "culturelle" et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. À ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH, font apparaître la nécessité de proposer une formationaction pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail : conduire un projet de mise en œuvre du télétravail dans le cadre du projet social d'établissement

Cette action comporte deux modules distincts s'adressant à des publics différents, les objectifs et programme du module 2 étant déclinés ci-dessous.

OBJECTIFS

- 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 a la mise en place du télétravail

PROGRAMME

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

PUBLIC



Personnel d'encadrement

ORGANISÉ PAR:

CITICA

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 19 octobre 2017

CONTACT:



INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCE DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL - MODULE 1 : LA NOTION DE COMPÉTENCE

AFR

Dans le cadre de sa politique régionale d'accompagnement à la mise en place de la GPMC proposée aux établissements hospitaliers publics adhérents, l'ANFH PACA propose depuis 2010 un accompagnement de la démarche GPMC en deux volets :

- Un volet formation qui comporte 3 thématiques proposées sur 2017 :
 - formation de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ;
 - intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel ;
 - pérenniser sa démarche GPMC et en exploiter les données.
- Un volet déploiement de l'outil informatique GESFORM GPMC en collaboration avec les services supports informatiques du siège national pour former les utilisateurs et mettre en place l'outil.

Pour la formation "intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel" deux modules sont proposés dont les objectifs et le programme du module 1 sont déclinés ci-dessous.

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

OBJECTIFS

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

ORGANISÉ PAR:

PRISMA

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Groupe 1:

Les 21 et 22 mars 2017

Marseille

A

Groupe 2:

Les 23 et 24 mars 2017

PROGRAMME

- Le rôle du cadre dans la démarche GPMC: concepts, finalités et enjeux, son inscription dans les évolutions de la FPH, sa démarche et sa mise en œuvre:
- Les notions de compétences :

 la notion de compétences, la compétence individuelle, la compétence collective et les moyens de son développement, le professionnalisme et la compétence ;
- L'évaluation des compétences : les pré-requis pour une évaluation des compétences, le repérage

- des conditions d'un bon outillage d'évaluation, les méthodes d'évaluation à utiliser, le différentiel entre le requis et l'attendu;
- Le plan de développement des compétences: le rôle du cadre, les occasions et les moyens de développer les compétences et les modes d'acquisition des compétences, les outils d'aide pour le rôle du cadre.





INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCE DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL - MODULE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AFR

Dans le cadre de sa politique régionale d'accompagnement à la mise en place de la GPMC proposée aux établissements hospitaliers publics adhérents, l'ANFH PACA propose depuis 2010 un accompagnement de la démarche GPMC en deux volets :

- Un volet formation qui comporte 3 thématiques proposées sur 2017 :
 - formation de formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ;
 - intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel ;
 - pérenniser sa démarche GPMC et en exploiter les données.
- Un volet déploiement de l'outil informatique GESFORM GPMC en collaboration avec les services supports informatiques du siège national pour former les utilisateurs et mettre en place l'outil.

Pour la formation "intégrer la notion de compétence dans l'entretien professionnel" deux modules sont proposés dont les objectifs et le programme du module 2 sont déclinés ci-dessous.

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

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel;
- Appréhender une méthodologie d'évaluation de l'entretien ;
- 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.

ORGANISÉ PAR:

PRISMA

DURÉE :

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Groupe 1:

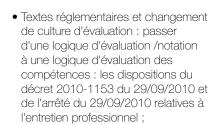
Les 11 et 12 avril 2017

Marseille

Groupe 2:

Les 13 et 14 avril 2017

PROGRAMME



- Quelles conditions pour réussir son entretien professionnel? l'entretien comme outil de motivation:
- S'approprier l'entretien professionnel : la préparation, le déroulement et le compte rendu ;
- Comment maintenir une dynamique sur les différentes campagnes de l'entretien professionnel?

CONTACT:



FORMATION DE FORMATEUR INTERNE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AFR

Cette formation proposée dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place de la GPMC, est issue d'une réflexion et d'un besoin émanent de la part des établissements qui ont formulé le souhait de former des formateurs en interne à l'entretien professionnel afin que ces derniers puissent 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 de 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

LIEU & DATES:

Marseille

Les 13 et 14 mars 2017 et le 26 avril 2017

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES :

Pré-requis nécessaires : avoir animé des sessions de formation et suivi les modules de formation à la notion de compétences et entretien professionnel

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



PÉRENNISER SA DÉMARCHE GPMC ET EXPLOITER LES DONNÉES

AFR

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 à travers 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



Chef de projet et équipe projet GPMC, directeurs de Ressources Humaines, responsable et membres de l'équipe RH

ORGANISÉ PAR:

ERNST AND YOUNG

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 19 et 20 juin 2017

AUTRE:

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

CONTACT:

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



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

AFR

Représentant près de 70 % du budget, le volet « Ressources Humaines » est primordial au sein d'un établissement relevant de la Fonction Publique Hospitalière.

En effet, dans un contexte de raréfaction des ressources financières, la gestion des personnels se doit d'être efficace et efficiente tout en respectant le facteur humain et la bonne marche du dialogue social.

A cette situation, s'ajoute la multiplication des réformes législatives et réglementaires relatives au statut de la FPH.

Effectivement, ces derniers mois de nombreux textes sont venus modifier l'organisation des carrières des agents titulaires de la FPH, les droits et obligations des agents publics, les règles applicables aux agents contractuels au sein de la FPH

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Comprendre les impacts du PPCR :
- Les règles d'avancement d'échelon dans le cadre du PPCR
- Les modifications apportées par le PPCR sur les carrières
- L'impact financier du PPCR
- Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers :
 - La loi sur la déontologie, les modifications apportées à la loi du 13 juillet 1983
 - Les agents contractuels et les modifications apportées au décret du 6 février 1991
- Les autres actualités

PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

CNEH

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Groupe 1:

Les 9 et 10 mars 2017

Marseille

Groupe 2:

Les 3 et 4 mai 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



RÉFÉRENT HANDICAP POUR LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

AFR

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des établissements de santé dans la mise en oeuvre de leur politique RH, l'ANFH PACA et les 4 régions Auvergne, Corse, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon ont lancé le projet H300 afin de permettre aux établissements de moins de 400 agents d'initier au sein de leur structure une politique en faveur des travailleurs handicapés.

Ce projet se décline en deux prestations :

- une formation de 2 jours de référent handicap
- une prestation de conseil afin de réaliser un diagnostic et un plan d'action

Les établissements sont libres du déploiement de tout ou partie de ces prestations. Pour toute information sur ce dispositif, contactez Aurélie Biron, chargée de mission H300 'a.biron@anfh.fr.

OBJECTIFS



- Devenir référent handicap de son établissement
- Connaître la politique du handicap de son établissement et contribuer à son animation
- Accompagner les agents en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude

rout public



Tout public

PUBLIC

ORGANISÉ PAR:

J-LO Conseil

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 7 et 8 février 2017

PROGRAMME



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

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

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

- La définition d'une politique du handicap ;
- Le rôle du référent handicap ;

- Les étapes de la mise en place d'une politique handicap;
- Le FIPHFP et les aides mobilisables ;
- La mise en oeuvre des actions.

Les pratiques de gestion du handicap

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

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr

NOTES





DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE TECHNICIEN DE L'INFORMATION MÉDICALE

AFR

Le technicien d'information médicale (TIM) est un métier stratégique de l'hôpital. C'est lui qui trace, à travers des systèmes de codification, l'activité médicale faite par les différents services et les différents professionnels. C'est à partir de ces données que l'hôpital pourra être payé par les organismes d'assurance maladie, et que les ressources seront allouées entre les différents services.

Le technicien d'information médicale a une connaissance approfondie du milieu médical et de l'organisation médicale. Il doit connaître les outils bureautiques et les technologies de l'information et de la communication. Il sait identifier et accompagner les évolutions liées aux outils informatiques, à la législation et aux règles du recueil des données.

Pour exercer ce métier au sein d'un établissement de santé relevant de la Fonction Publique Hospitalière, le Diplôme Universitaire de technicien de l'Information Médicale est requis.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



392 heures de formations dont 160 heures en présentiel et 232 heures de formation ouverte à distance (FOAD*).

70 heures de stage obligatoire (à minima en fonction des dossiers des candidats).

FOAD : formation ouverte à distance

Devoirs et évaluations notés en ligne.

La FOAD est accessible via la plateforme E-Uapv (Moodle) et est partie intégrante de la formation pour les supports de cours, les ressources pédagogiques et exercices dirigés qui y sont accessibles. C'est un outil supplémentaire de communication, en complément du dispositif de l'enseignement en présentiel. Dépôt de cours par les intervenants, organisation de forums et tchats. Les cours sont construits en 3 unités d'enseignement (U.E.)

Deux journées d'intégration – décision du jury de recrutement

Fondements et disciplines générales :

- Management et gouvernance hospitalière
 - Système de santé Organisation Pilotage

- Utilisation Excel / base de donnée
- Techniques de recherche documentaire
- Connaissances des contextes:

Terminologie médicale

- Facturation T2A-Contrôle externe
- Démarche qualité
- Dossier patient-Identité

Compétences métier

- Production exploitation PMSI MCO HAD SSR RIMP
- Missions-Fonctions-Organisation
- Nomenclatures CIM 10 CCAM -CSARR

Stage professionnalisant:

- Découverte de la fonction TIM (Positionnement / Perfectionnement)
- Deux semaines de 35h00 à effectuer autant que possible hors établissement employeur aux dates choisies par le stagiaire pendant la période de formation.

PUBLIC



Prérequis obligatoires : être titulaire d'un diplôme de niveau IV (Bac) ou équivalent, connaissance du secteur médical et/ou expérience significative de 3 ans minimum dans un DIM (sur justificatifs).

ORGANISÉ PAR:

Université d'Avignon et des pays du Vaucluse

DURÉE, LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI D'ASSISTANT(E) MÉDICO-ADMINISTRATIVE

AFR

Un arrêté du 24 octobre 2014 organise la Formation d'Adaptation à l'Emploi des Assistants médico-administratifs de la fonction publique hospitalière, de la branche secrétariat médical. Le Dispositif de formation, d'une durée de 140 heures, comprend 3 modules détaillés (dont 35 heures de stage).

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



Module 1. Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médicosocial relevant de la fonction publique hospitalière (6 jours)

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

Module 2. Les spécificités du secrétariat médical en hôpital (9 jours)

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

Module 3. Stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation (5 jours)

À planifier entre l'agent et l'établissement

Durant ce stage, l'agent devra notamment :

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

PUBLIC



Assistants Médico-Administratifs nommés à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'aux agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

ORGANISÉ PAR:

Europe Management Santé (EMS)

DURÉE:

15 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 9 et 10 février 2017 Les 27 et 28 mars 2017 Du 4 au 6 avril 2017 Les 2 et 3 mai 2017 Du 31 mai au 2 juin 2017 Du 20 au 22 juin 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



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

AFR

La Formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux Adjoints des Cadres Hospitaliers d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) par l'arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des membres du corps des Adjoints des cadres hospitaliers (ACH) (JO du 30 octobre 2014).

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



Module 1. - Connaissance du cadre d'exercice des adjoints des cadres hospitaliers (35 heures ou une semaine)

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

Module 2. - Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

L'objectif de ce module est de permettre aux agents d'acquérir et de perfectionner leurs compétences en matière de ressources humaines et de management d'équipe Module 3. - Connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (10 jours ou 70 heures)

Ce module sera constitué de deux périodes.

- Enseignements complémentaires destinés à l'ensemble des stagiaires (5 jours ou 35 heures)
- Stage "sur le terrain" (5 jours ou une semaine)

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande.

PUBLIC



Adjoints des Cadres Hospitaliers

ORGANISÉ PAR:

IRFOCOP

DURÉE:

22 jours

LIEU & DATES:

Fréjus (Centre Hospitalier)

Groupe 1:

Du 20 au 23 mars 2017

Du 3 au 7 avril 2017

Du 15 au 17 mai 2017

Du 29 mai au 2 juin 2017

Du 11 au 15 septembre 2017

Marseille

Groupe 2:
Du 18 au 22 septembre 2017
Du 2 au 6 octobre 2017
Du 13 au 17 octobre 2017
Du 4 au 7 decembre 2017
Du 8 au 10 janvier 2018

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



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

AFR

La Formation d'adaptation à l'emploi doit permettre aux Techniciens Hospitaliers et Techniciens Supérieurs Hospitaliers d'intégrer leur nouveau grade en appréhendant les nouvelles responsabilités qui leur incombent.

Management technique, gestion du personnel, conduite de projet, organisation de services... Le contenu et la durée de cette formation ont été fixés par l'arrêté du 30 juin 1992 et abrogés par la publication du décret en date du 21 août 2013.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



Le dispositif de formation d'une durée de 189 heures comprend les modules suivants :

Module 1. Connaître le cadre d'exercice des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers (35 heures ou une semaine)

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

Module 2. Techniques de management et de communication (84 heures ou 12 jours)

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

Module 3. Connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions (70 heures ou deux semaines)

Ce module a pour finalité de donner aux stagiaires des enseignements généralistes complémentaires à leur formation initiale et relatifs aux spécificités des différents secteurs de l'établissement, notamment en matière de sécurité.

Le programme détaillé pourra être transmis sur demande

PUBLIC



Techniciens Hospitaliers, techniciens Supérieurs Hospitaliers

ORGANISÉ PAR:

OBEA

DURÉE:

27 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Du 3 au 5 mai 2017 Du 16 au 18 mai 2017 Du 29 mai au 2 juin 2017 Du 12 au 16 juin 2017 Les 5 et 6 septembre 2017 Du 25 au 28 septembre 2017 Du 16 au 20 octobre 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr



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

AFR

Depuis 5 ans l'ANFH accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et/ou maladies apparentées en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG.

Ce certificat permet aux professionnels formés exerçant leur fonction d'ASG auprès des patients hébergés dans les services spécialisés : SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, SSR, d'obtenir une prime, source de reconnaissance à la fois professionnelle et salariale.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Connaître le métier d'ASG et les conditions d'exercice
- Comprendre le vieillissement normal de l'homme et ses incidences
- Comprendre le vieillissement pathologique et les différentes formes de démence de type Alzheimer
- Connaître les autres formes de démences et leurs complications
- Sensibiliser aux droits de la personne et à l'importance de la gestion de l'autonomie;
- Comprendre l'intérêt partagé de la mise en oeuvre de projets individualisés;
- Être capable de participer à la conception et la mise en oeuvre d'un projet individualisé
- Mettre en oeuvre une relation d'aide et de soutien psychologique;
- Comprendre la relation de la personne âgée à l'alimentation : dépistage de dénutrition ;
- Améliorer la prise en charge d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer;

- Définir les modalités d'accompagnement dans toutes les situations de la vie quotidienne;
- Sensibiliser aux risques des chutes et leurs conséquences;
- La vie collective en institution;
- Développer ses compétences relationnelles avec la famille;
- Comprendre l'intérêt de l'animation pour les personnes atteintes de démences ;
- Appréhender les notions :
- de santé et de maladie ;
- soins palliatifs, douleur et deuil.
- Accompagnement sur le plan psychologique et émotionnel
- Reprendre les fondamentaux :
- les risques infectieux ;
- les techniques de soin ;
- l'éthique :
- la bientraitance.

PUBLIC



Aides-soignants, aides médicaux psychologiques

ORGANISÉ PAR:

PERFORMANCE

DURÉE:

20 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Du 6 au 9 février 2017 Les 27 et 28 février 2017 Les 1er et 2 mars 2017 Du 11 au 14 avril 2017 Les 4 et 5 mai 2017 Les 9 et 10 mai 2017 Du 6 au 9 juin 2017

CONTACT:

Véronique Duret
Conseillère formation
04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr





OBJECTIFS

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

AFR

La délégation régionale ANFH PACA a mené une étude de repérage des métiers de premiers niveaux de qualification et des agents en situation d'illettrisme auprès de l'ensemble des établissements adhérents de la région. Les résultats de cette étude ont révélé que 35 % des agents occupant un métier de premier niveau ont des besoins en apprentissage des savoirs de base.

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



PUBLIC



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

B.

• Prendre conscience du rôle déterminant des personnels d'encadrement dans le succès des actions engagées par leurs collaborateurs pour acquérir les savoirs de base, développer leur autonomie et renforcer de fait leurs autres compétences

- Être partie prenante dans les dispositifs mis en œuvre pour développer la qualification dans l'établissement
- Développer une posture favorable à la mise en œuvre des actions de formation et agir de façon adaptée (attitude propice au soutien des collaborateurs dans l'effort d'apprendre et dans le succès de leur démarche)
- Appréhender les différents publics et leurs problématiques
- Observer les comportements et les signes révélateurs d'une non-maîtrise des savoirs de base
- Utiliser une communication adaptée avec les agents concernés
- Développer des stratégies pour accompagner les agents dans une démarche de formation

ORGANISÉ PAR:

FRAISSINET FORMATION - CENTRE DE RESSOURCES DE L'ILLETTRISME -ANTIPODE INGIENERIE

DURÉE:

2 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

PROGRAMME

- Les comportements et signes révélateurs d'une non-maîtrise des savoirs de base et/ou d'un défaut de qualification
- Les différents publics et problématiques

- · La communication adaptée aux personnels ciblés
- La promotion de la qualification auprès des personnels concernés
- L'orientation et l'accompagnement dans la démarche de formation

CONTACT:

Sylvie Keusseian Conseillère formation

04 91 17 71 33 s.keusseian@anfh.fr



ATELIERS PERSONNALISÉS SUR LES COMPÉTENCES CLÉS

AFR

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 progresser professionnellement et d'être plus à l'aise dans 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:

Æ.

Le nombre d'heures d'APCC sera déterminé pour chaque agent après un entretien de positionnement réalisé en amont, le maximum étant fixé à 120 heures par agent.

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Dominique Charbonnel
Conseillère formation
04 91 17 71 34
d.charbonnel@anfh.fr



FORMATION À LA MÉTHODOLOGIE



Dans le cadre du projet "Les chemins de la qualification", l'ANFH PACA propose une formation aux agents qui s'engagent dans une formation certifiante relevant du projet et qui rencontrent des difficultés en méthodologie de travail.



OBJECTIFS



- Rédiger un mémoire professionnel dans le cadre d'une certification
- Structurer une présentation orale
- Organiser ses apprentissages dans le temps

Jour 1:

PROGRAMME

- Créer et utiliser les outils du temps;
- Prévoir les horaires de travail et les respecter;
- Structurer ses apprentissages dans le temps;
- · Établir ses priorités;
- Connaître les stratégies et règles à suivre:
- Apprendre les techniques de mémorisation;
- Gérer son temps et en finir avec les chronophages.

Jour 2:

- Établir des fiches guides pour écrire, présenter et structurer son mémoire;
- Chercher des sources, créer des annexes;
- Utiliser les images, schémas et autres illustrations;
- Auto-évaluation et correction;
- Éviter les principales erreurs, les longueurs;
- Soigner ses écrits (fond et forme).

Jour 3 :

- Présentation de son travail (qualité de l'argumentation, capacité à situer le sujet dans le cadre et à intéresser l'auditoire);
- L'entretien questionnement avec le Jury (pertinence des réponses, savoir accepter la contradiction, clarté, rigueur, correction de l'expression);
- Connaître les critères d'évaluation.

PUBLIC



Agent occupant un métier de premier niveau de qualification engagé dans une formation certifiante

ORGANISÉ PAR:

ASFO Grand Sud / Groupe OCTANTIS

DURÉE:

21 heures

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Sylvie Keusseian Conseillère formation 04 91 17 71 33

s.keusseian@anfh.fr



BREVET INFORMATIQUE ET INTERNET B2I

AFR

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



OBJECTIFS

Certifier ses compétences en bureautique

PROGRAMME

- Repérer et nommer dans son environnement de travail les différents éléments liés à l'informatique
- Mettre un ordinateur en marche, utiliser un clavier, une souris,...
- Accéder aux fonctions de base : traitement de texte, messagerie électronique, navigation internet
- Comprendre la structure d'un document
- Saisir et modifier un texte simple
- Créer, enregistrer et déplacer des fichiers simples
- Renseigner un formulaire numérique
- Utiliser un navigateur pour accéder à
 Internet
- Se repérer dans une page web

- Utiliser un moteur de recherche
- Effectuer une requête
- Analyser la nature des sites proposés par le moteur de recherche
- Enregistrer les informations
- Savoir trouver des services en ligne
- Identifier les sites liés à l'environnement professionnel
- Utiliser et gérer une messagerie et un fichier contacts
- Ouvrir et fermer un courriel. Le créer, l'écrire et l'envoyer
- Ouvrir, insérer une pièce jointe.

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:

La durée maximale du module B2l est de 28 heures, mais sera adaptée en fonction des besoins individuels des agents

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

Sylvie Keusseian Conseillère formation

04 91 17 71 33

s.keusseian@anfh.fr



ACCOMPAGNEMENT PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE POUR L'OBTENTION D'UN TITRE PROFESSIONNEL



Cet accompagnement VAE est exclusivement réservé à l'obtention d'un des titres professionnels (TP) proposés dans le cadre du projet "Les chemins de la qualification" :

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

PUBLIC



Tout agent occupant un métier de premier niveau de qualification ayant une expérience professionnelle permettant de s'inscrire dans un parcours de VAE.

ORGANISÉ PAR:

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE:

La durée de l'accompagnement est de 37 heures par agent

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

OBJECTIFS

Proposer un accompagnement spécifique aux agents pour l'obtention d'un titre professionnel 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

Phase d'information : étude personnalisée du projet (EPP) : la loi, le principe, les modalités de mise en œuvre, la certification, une étude personnalisée de la faisabilité du projet

Phase d'accompagnement pour la rédaction du livret 1 : aide à la rédaction pour obtenir la recevabilité

Phase d'accompagnement au jury :

la première partie est consacrée à l'élaboration du livret 2 ; la deuxième partie est consacrée aux entraînements des mises en situations professionnelles liées à la certification visée afin de s'approprier les modalités spécifiques des exigences relatives à l'obtention de chaque certificat de compétences professionnelles (CCP) du TP

Phase d'accompagnement post

VAE: suite à une validation partielle ou absence de validation, un accompagnement est mis en place pour analyser les points faibles, les points forts et atteindre les objectifs fixés par les recommandations du jury.

Karine Devaux Conseillère formation 04 91 17 71 39

k.devaux@anfh.fr



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'HÔTELLERIE

AFR

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'asseoir leur professionnalisme et de pouvoir les faire monter en compétences en leur offrant la possibilité d'obtenir un diplôme reconnu dans leur domaine d'activité.

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



PUBLIC



Tout agent exerçant des fonctions hôtelières

ORGANISÉ PAR:

GIP FCIP RESEAU DES GRETA

DURÉE:

38 jours

LIEU & DATES:

Les dates seront communiquées après réception des demandes des établissements

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME



Ce titre professionnel, reconnu par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) dure 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

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



TITRE PROFESSIONNEL (TP) OUVRIER DU PAYSAGE

AFR

Même si 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) proposé permet d'apporter une qualification adéquate à ces personnels.



OBJECTIFS

La formation permettra au professionnel :

- D'aménager et entretenir les espaces verts ;
- Respecter les plans communiqués par son responsable hiérarchique ;
- Choisir les végétaux adéquats ;
- Connaître et appliquer la législation en matière d'utilisation des produits phytopharmaceutiques ;
- Effectuer des travaux de maçonnerie paysagère, en posant et entretenant les systèmes d'arrosage;
- Assurer la maintenance de premier niveau du matériel.

PUBLIC



Tout agent exerçant des fonctions d'entretien des espaces verts

ORGANISÉ PAR:

AFPA

DURÉE:

70 jours

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

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.

CONTACT:

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



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT MAGASINIER

AFR

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

Évaluation Passée en Cours de Formation (EPCF)

- Traiter les commandes de produits et les mettre a disposition des clients
- Le traitement des commandes
- La préparation de commande et emballage

- L'expédition
- Relation client

Évaluation Passée en Cours de Formation (EPCF)

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

Session de validation du titre professionnel

- Épreuve de synthèse
- Entretien final

PUBLIC



Agent(e) de logistique, approvisionneur(euse), gestionnaire de stocks

ORGANISÉ PAR:

AFTRAL

DURÉE:

65 jours

LIEU & DATES:

Avignon ou Marseille

Ouverture de groupe en fonction du nombre d'inscriptions

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



TITRE PROFESSIONNEL (TP) TECHNICIEN EN LOGISTIQUE D'ENTREPOSAGE

AFR

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



Encadrant (e) logistique, responsable logistique

ORGANISÉ PAR:

AFPA

DURÉE:

95 jours

LIEU & DATES:

Avignon (Le Pontet)

Ouverture de groupe en fonction du nombre d'inscriptions

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT D'ENTRETIEN DU BÂTIMENT

AFR

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

A.

B.



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

ORGANISÉ PAR:

BAO FORMATION

DURÉE:

75 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les dates seront communiquées après réception des inscriptions des établissements

CONTACT:

Dominique Charbonnel
Conseillère formation

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



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

AFR

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 nécessaires 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

LIEU & DATES:

Le lieu de la formation sera déterminé en fonction du nombre d'inscriptions sur chaque département

Les dates seront communiquées après réception des inscriptions des établissements

CONTACT:

Karine Devaux Conseillère formation 04 91 17 71 39

k.devaux@anfh.fr



TITRE PROFESSIONNEL (TP) AGENT DE RESTAURATION

AFR

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 d'agent de restauration est un diplôme de niveau V enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Situer et penser son intervention dans un contexte professionnel compris et maîtrisé: valeurs, enjeux, attentes, communication
- Préparer en assemblage des horsd'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

PUBLIC



Tout agent exerçant en cuisine ou au service des repas

ORGANISÉ PAR:

GIP FCIP réseau des GRETA

DURÉE:

64 jours

LIEU & DATES:

Le lieu de la formation sera déterminé en fonction du nombre d'inscriptions sur chaque département

Les dates seront communiquées après réception des inscriptions des établissements

CONTACT:

Dominique Charbonnel
Conseillère formation

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



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

AFR

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



OBJECTIFS



TP maîtresse de maison

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

TP Surveillant de nuit

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

PROGRAMME



Le programme détaillé de la formation, ainsi que les dates spécifiques à chaque titre professionnel, seront communiqués sur demande de l'établissement et joint systématiquement à la convocation de l'agent inscrit en formation.

Il convient de désigner un référent formation du stagiaire qui sera convié à une réunion le 15 mars 2017.

PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

CARREL FORMATION

DURÉE:

29 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Du 13 au 15 février 2017 Le 15 mars Le 21 mars Du 22 au 24 mars Du 18 au 20 avril Du 15 au 17 mai Du 12 au 14 juin Le 15 juin Les 11 et 12 septembre Les 13 et 14 septembre Le 2 octobre Les 3 et 4 octobre Le 5 octobre 2017 Du 23 au 25 octobre 2017

Le 24 novembre 2017

CONTACT:

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



PRÉPARATION AU CAP MÉTIERS DE LA BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE

AFR

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



OBJECTIFS



- Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle
- 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 formatour.

- Français et histoire-géographieéducation 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



Agent (e) de blanchisserie, agent(e) de production linge, blanchisseur(euse)

ORGANISÉ PAR:

CTTN IREN

DURÉE :

24 jours

LIEU & DATES:

Pour la rentrée de septembre 2017, merci de faire parvenir vos demandes avant le 9 juin 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation **04 91 17 71 28**

j.saychanh@anfh.fr



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

AFR

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.



PUBLIC



Tout agent occupant un métier de gestionnaire administratif du personnel

ORGANISÉ PAR :

OBEA

DURÉE:

6 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Du 1 au 3 mars 2017 Du 26 au 28 avril 2017

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, la cessation de fonction
- Les protections sociales
- Les droits et obligations du fonctionnaire
- Les organes et instances de fonctionnement

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



LES ESSENTIELS DU MÉTIER D'ADMINISTRATION DU BUREAU DES ADMISSIONS

AFR

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



OBJECTIFS



- Comprendre le contexte d'évolution lié à la fonction au bureau des admissions
- Savoir répondre aux attentes des patients et usagers pour optimiser la chaîne de préadmission, 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'identitovigilance
- Se situer dans le système et donne du sens à son action
- Maîtriser le circuit du patient

Jour 3:

• Optimiser l'accueil des patients

Jour 4:

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

Jour 5:

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

Jour 6 :

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

PUBLIC



Tout professionnel travaillant au service du bureau des admissions

ORGANISÉ PAR:

GRIEPS

DURÉE:

6 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 7 et 8 mars 2017 Les 28 et 29 mars 2017 Les 4 et 5 avril 2017

CONTACT:

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



LES ESSENTIELS DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE ACHAT - LOGISTIQUE

AFR

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



OBJECTIFS

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

PUBLIC



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

PROGRAMME

Les fondamentaux des marchés publics

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

Les fondamentaux de l'achat public

- Les enjeux du recensement des besoins
- La programmation des achats, des marchés
- Cas pratique : analyse de formulaires de demandes d'achats et de rétroplanning
- L'expression fonctionnelle du besoin

- De l'analyse fonctionnelle à l'analyse de la valeur et aux cahiers des charges
- Mettre en concurrence les fournisseurs potentiels
- Cas pratique : dérouler une démarche Achats de l'analyse du besoin à la mise en concurrence des fournisseurs potentiels
- Qu'est-ce que la négociation dans l'achat public ? Le cadre réglementaire associé

Approvisionnement, logistique et gestion des stocks

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

ORGANISÉ PAR:

CKS PUBLIC

DURÉE:

6 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 10 et 11 mai 2017 Les 30 et 31 mai 2017 Les 29 et 30 juin 2017

CONTACT:

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



LES ESSENTIELS DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS AU SERVICE FINANCES - COMPTABILITÉ

AFR

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



OBJECTIFS

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

PUBLIC



Tout agent administratif exerçant dans un service finances, comptabilité

PROGRAMME

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

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

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

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

Maîtriser les principes de la comptabilité générale

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

Approfondir les connaissances sur la tenue de la comptabilité

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

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

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

Comprendre les principes de la comptabilité analytique

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

ORGANISÉ PAR:

GRIEPS

DURÉE:

6 jours

LIEU & DATES:

Marseille

Les 13 et 14 mars 2017 Les 24 et 25 avril 2017 Les 12 et 13 juin 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr

NOTES

AXE 07 PROJET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS



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

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE) est une approche de management, dans laquelle ces derniers doivent intégrer les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire. Elle est la déclinaison du Développement Durable qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.

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

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

OBJECTIFS



Le premier volet de cet accompagnement doit permettre de :

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

PROGRAMME



La formation déclinera six axes :

- Comprendre en quoi la RSE concerne les établissements hospitaliers ;
- Connaître les enjeux RSE via l'ISO 2600 ;
- Maîtriser la méthodologie d'identification des parties prenantes et leurs besoins;
- Faire le lien entre stratégie et RSE ;
- Mettre en place un plan d'action ;
- Construire des indicateurs qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue.



PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

NICOMAK

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 24 mai 2017

CONTACT:

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



SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

AFR

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

Cette deuxième thématique du projet Responsabilité sociale des établissements (RSE) est conçue pour toutes les personnes désireuses de s'outiller pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur établissement.



PUBLIC



Tout agent du service RH, encadrant, partenaires sociaux

ORGANISÉ PAR:

GROUPE EQUILIBRES

DURÉE:

1 jour

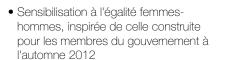
LIEU & DATES:

Marseille Le 30 mai 2017

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Maîtriser les principaux outils et bonnes pratiques
- Impulser une politique d'égalité femme/homme au sein de leur structure

PROGRAMME



- Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes : mécanismes et conséquences
- Zoom sur l'état des lieux des inégalités dans la fonction publique hospitalière
- Comment construire l'égalité : outils et bonnes pratiques pour intégrer l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la politique RH
- Les indicateurs pertinents de mesure de l'égalité professionnelle
- Comment rédiger un plan d'action pour l'égalité au sein de son établissement

Véronique Duret Conseillère formation 04 91 17 71 38

v.duret@anfh.fr



ACHATS RESPONSABLES ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de 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'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.



PUBLIC



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

ORGANISÉ PAR:

CKS SANTE

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 7 mars 2017

OBJECTIFS

- Introduction au développement durable et à son intégration dans le droit de la commande publique
- Prendre en compte le développement durable dans la phase de détermination des besoins et l'intégrer comme critère de sélection des candidatures et des choix des offres
- Faire du développement durable une condition d'exécution
- Assurer le suivi de la performance responsable

PROGRAMME



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

- Cadre juridique et réglementaire
- Le développement durable dans le droit de la commande publique
- La prise en compte du développement durable dans la phase de détermination des besoins et son intégration comme critère de sélection des candidatures et des choix des offres
- La traduction technique du besoin et les critères à mettre en place
- Cas pratique de l'analyse des besoins à la formulation des critères d'attribution

Faire du développement durable une condition d'exécution

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

Assurer le suivi de la performance responsable

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

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation 04 91 17 71 28

j.saychanh@anfh.fr



GESTION DES EFFLUENTS LIQUIDES HOSPITALIERS

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de 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.

Les hôpitaux utilisent une grande variété de produits pour les soins (antibiotiques, solvants, métaux lourds, radioéléments... et les médicaments en général) mais aussi pour l'hygiène et l'entretien, qui se retrouvent dans les eaux usées. Lesquelles peuvent également être chargées en micro-organismes (champignons, bactéries parfois antibiorésistantes), virus... Il s'agit d'une formation afin d'identifier les différents rejets liquides hospitaliers afin de pouvoir les traiter.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME

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

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

Présentation des risques associés aux déchets liquides chimiquement dangereux

- Risques chimiques,
- Risques biologiques,
- risques radioactifs

Présentation et comparaison des procédés et techniques de prétraitements

- Types d'équipements (stations d'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 rejet

Préconisations et outils pour la gestion "éclairée" des effluents liquides

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



PUBLIC



Agents en charge de la gestion des effluents liquides

ORGANISÉ PAR:

C2DS FORMATION

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 10 mars 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation



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

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de 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.



PUBLIC



Tout agent responsable de la gestion des déchets hospitaliers

ORGANISÉ PAR:

ENERGIES ALTERNATIVES MEDITERRANEE

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 18 septembre 2017

OBJECTIFS

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

PROGRAMME



- Les déchets hospitaliers : enjeux économiques, environnementaux, sociétaux, sanitaires et réglementaires
- Définition et notions clés de la gestion des déchets
- Panorama complet des obligations : le cadre réglementaire et présentation des responsabilités en tant que producteur ou détenteur
- L'approche des 3R (réduire, réutiliser, recycler), mon rôle et celui des autres fonctions au sein de l'établissement

- La classification des déchets et les filières de traitement/ valorisation/ élimination existante
- 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

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



LE BILAN CARBONE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de 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 permettra une montée en compétence vis-à-vis d'une méthodologie de gestion de projet liée au déploiement de cet outil (préparation de la mission, choix du prestataire, suivi de la mission et reporting) et au suivi de la démarche dans le temps jusqu'à la mise en place des actions de réductions des émissions de qaz à effets de serre.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



Comprendre l'urgence climatique et la pertinence de réaliser un bilan carbone©

- Comprendre les causes, conséquences, risques et enjeux du réchauffement climatique et du climat
- Connaître les chiffres clés

Maîtriser les bases méthodologiques du bilan carbone©

- Connaître la Méthodologie du bilan carbone (objectifs, principes, limites...)
- Définir son périmètre d'analyse



PUBLIC



Animateur(trice) qualité / gestion des risques, assistant(e) qualité, coordinateur(trice) qualité / gestion des risques, coordinateur(trice) qualité / gestion des risques, toute personne souhaitant mettre en place une politique de développement durable

ORGANISÉ PAR:

NICOMAK

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Marseille

Le 26 mai 2017

CONTACT:

Jenna Saychanh Conseillère formation

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



LE BILAN ÉNERGÉTIQUE COMME OUTIL DE PERFORMANCE

AFR

La responsabilité sociétale des entreprises ou établissements (RSE), aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un concept qui s'articule autour de 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, maîtriser l'énergie de son établissement et optimiser son utilisation constituent un enjeu essentiel. Pour cela, cette formation permettra de monter rapidement en compétence vis-à-vis d'une méthodologie de gestion de projet liée au déploiement d'un bilan énergétique dans un établissement hospitalier : préparation des données, sélection d'un prestataire, suivi de la mission, mise en place des actions d'économies d'énergie et reporting.

OBJECTIFS



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

PROGRAMME



- Comprendre l'urgence climatique et la pertinence de réaliser un bilan énergétique
- Comprendre les causes, conséquences, risques et enjeux du réchauffement climatique et du climat
- Connaître les chiffres clés
- Comprendre la méthodologie du bilan énergétique
- Qu'est-ce qu'un audit énergétique ?
- Que dit la réglementation ?

- Comment cartographier les consommations énergétiques ?
- Maîtriser la mise en place d'un bilan énergétique
- Comment mettre en place une démarche interne ?
- Comment rédiger un appel d'offre
- Comment suivre le prestataire pendant la mission ?
- Quelles actions d'économie d'énergie choisir? comment prioriser ces actions?



PUBLIC



Agents en charge de la conduite d'un bilan énergétique

ORGANISÉ PAR:

NICOMAK

DURÉE:

1 jour

LIEU & DATES:

Seront communiqués ultérieurement

CONTACT:

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

EXPLICATION DES DIFFÉRENTES FICHES D'INSCRIPTION ET MODALITÉS 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.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION BLEU

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



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 :



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



PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

| Grade | Catégorie Formation (A,B OU C) | Adresse mail |
|-------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | ce formation à l'att | ention de (nom et mail du |
| | | |
| | dressée au servi | Grade Formation (A,B OU C) dressée au service formation à l'att |





PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

| ÉTABLISSEMENT : | | CODE ÉTABLISSEMENT : | |
|-----------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| GRADE | MÉTIER EXERCÉ | Catégorie Formation (A,B OU C) | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| <u> </u> | į | | |
| | formation à l'attention de (no | m et mail du | |
| | | | |
| | | GRADE MÉTIER EXERCÉ dressée au service formation à l'attention de (noment): | |



PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FICHE D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION ASG

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE:

- Instruction DHOS/DGAS/RH2/2009/357 du 27 Novembre 2009 relative à la mise en œuvre de la mesure 20 du plan ALZAN ALZHEIMER 2008-2010
- Décret N° 2010-681 du 22 juin 2010 fixant les conditions d'attribution d'une prime pour les AS et AMP exerçant la fonction d'ASG (JO du 23 iuin 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 À INSCRIRE | GRADE | STRUCTURE D'AFFECTATION | NOMS PRENOM DU CADRE RÉFÉRENT DU STAGIAIRE (1) | NATURE DE LA CONVENTION TRIPARTITE OUI/NON |
|--------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

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









PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

"LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION" : FORFAIT DE PRISE EN CHARGE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2016

À compter du 1er janvier 2016, l'ANFH PACA prendra en charge les éventuels frais de traitements, d'hébergement, de repas et de transport selon les conditions suivantes :

| — | | 0 | |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| PRISE EN CHARGE | MONTANT | Pièces à fournir avec votre demande de remboursement | |
| Pour tous les établissements : | | | |
| Traitement | 140 € / jour de formation | Titre de recette, attestation de présence de l'agent (ou copie de feuille de présence) de la période concernée | |
| Déjeuner | 7,63 € | Sans justificatif | |
| Nuitée | 60 € / jour de formation | Facture | |
| Dîner | 7,63 € | Sans justificatif | |
| Uniquement pour les établissements de moins de 250 agents : | | | |
| Déplacements (supérieur à 50 km A/R) | Dispositions habituelles (décret du 25 juin 1992) | Justificatifs habituels | |

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

- CAP Métiers de la blanchisserie
- TP Maître(sses) de maison
- TP Agent de restauration
- TP Agent d'Hôtellerie
- TP Agent de propreté et d'hygiène

- TP Ouvrier du Paysage
- TP Agent d'entretien du bâtiment
- TP Agent magasinier
- TP Technicien en logistique entreposage

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









PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

| ÉTABLISSEMENT : | | (| CODE ÉTABLISSEMENT : |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------------------|
| INTITULÉ DE LA FORMATION : | | | |
| NOM DE LA CONSEILLÈRE ANFH : | | | |
| DATES ET LIEU : | | | |
| 1 | | ř. | • |
| NOM ET PRÉNOM DE L'AGENT | GRADE | MÉTIER | dernier diplôme Obtenu |
| | | | |
| | | | |
| Merci d'adresser vos demandes d'info | ormations et v | os inscriptions à qu | ualification.paca@anfh.fr |
| | | | |
| | | | |
| La confirmation d'inscription sera a responsable formation de l'établiss | | ervice formation a | i l'attention de (nom et mail du |
| date: | | | |
| signature du directeur + cachet de | i'etablisseme | nt: | |

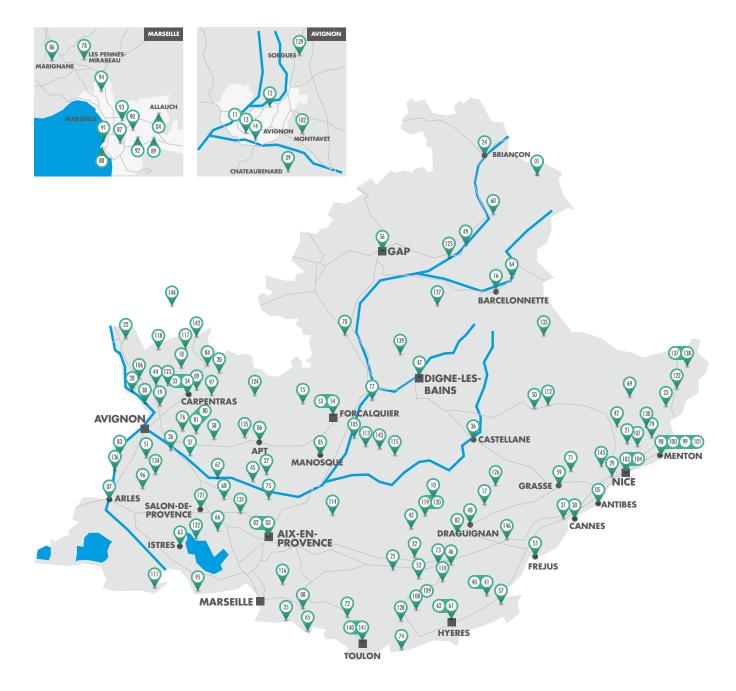
146 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT

LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH

146 ÉTABLISSEMENTS EMPLOIENT
65 467 AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE (FPH)

EN RÉGION PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR.

ILS CONFIENT **56 092 K€** À L'ANFH PACA POUR **LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DE LA FPH ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)** DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX.



| 1 | CH AIGUILLES | 05470 | AIGUILLES |
|----|------------------------------------|-------|-------------------------------|
| 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 |

146 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT

LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH

| 57 | CH SAINT-TROPEZ GASSIN | 83580 | GASSIN |
|----|--------------------------------------------|-------|-------------------------|
| 58 | CH GORDES | 84220 | GORDES |
| 59 | CH GRASSE | 06135 | GRASSE |
| 60 | EHPAD GUILLESTRE | 05600 | GUILLESTRE |
| 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 |

| | _ | | |
|-----|-----|---|--|
| - 4 | | h | |
| 400 | K°4 | | |
| | | | |

| 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.

OFFRES DE FORMATION SUR ANFH.FR

Les offres de formation sont désormais accessibles sous forme de fiches détaillées sur le site. Ce nouvel outil est destiné à mettre à disposition les offres de formation de toutes les délégations régionales sur le site www.anfh.fr pour l'ensemble des visiteurs du site.

Elles complètent les publications papiers ou/ et numériques que les régions ANFH mettent à disposition pour l'établissement.

Elles auront l'avantage:

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

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

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

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



JOURNÉES ET PROJETS RÉGIONAUX

PROJET STRATÉGIQUE NATIONAL ANFH 2016-2019

Trois axes vont structurer la période 2016-2019 pour l'ANFH

1 - SE FORMER- SE RÉALISER

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

2 - ANTICIPER - SOUTENIR

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

3 - CONNECTER - PARTAGER

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

LES PROJETS RÉGIONAUX :

LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION



Ce dispositif prévoit d'engager les agents des secteurs logistiques techniques mais aussi des ASH et des administratifs dans des parcours qualifiants. L'objectif est de permettre d'améliorer la qualification de ces agents qui bénéficient peu de ce type de formation. Le choix s'est porté sur des titres professionnels et des

CAP qui sont des diplômes reconnus nationalement. L'effort est consacré aux moins qualifiés qui peuvent bénéficier par ailleurs d'un accompagnement personnalisé sur les compétences clés allant jusqu'à 120h.

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS



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

Concernant le volet social, l'ANFH accompagne les établissements sur l'amélioration de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme/homme mais aussi sur la mise en place du télétravail. Des outils sont élaborés pour aider les établissements sur ces sujets et des prestations de conseil et de formation sont proposées aux établissements.

Concernant la politique environnementale, des formations sur le bilan carbone, bilan énergétique ou encore le traitement des déchets sont à disposition des établissements et une professionnalisation est possible grâce au DU Développement Durable pour les agents hospitaliers. Un accompagnement à la mise en place de politiques internes est aussi proposé aux établissements.

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

H300



Ce projet, en partenariat avec quatre autres régions et le FIPH-FP propose aux établissements de moins de 400 agents de structurer une politique du handicap.

Entre la formation de référents et l'accompagnement par des prestataires, ce projet doit permettre d'améliorer le travail des personnes en situation de handicap dans ces structures. Ce projet s'étale sur deux ans afin de permettre à chaque structure d'adapter ce projet en fonction de son calendrier.

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

RÉSEAU QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

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

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

À 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

Audrey David

conseillère en gestion de fonds

04 91 17 71 29

a.david@anfh.fr

Laure Ducros

conseillère en gestion de fonds

04 91 17 71 32

I.ducros@anfh.fr

Isabelle Kazerian

conseillère en gestion de fonds

04 91 17 71 26

i.kazerian@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

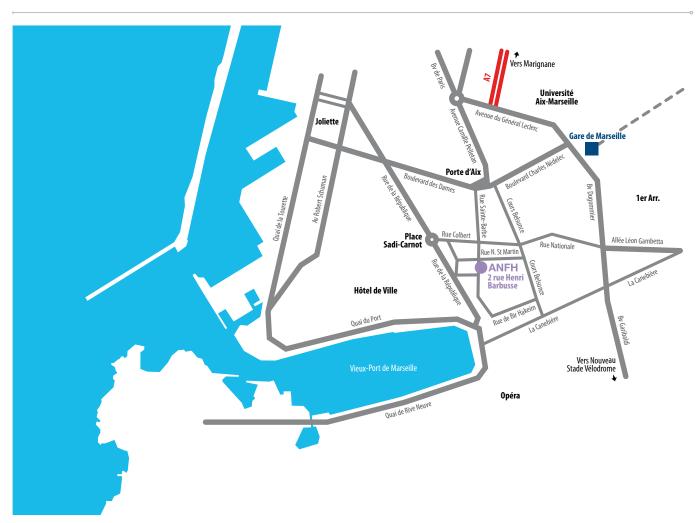
mp.simonian@anfh.fr

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

DÉLÉGATION ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

2 rue Henri Barbusse CS 20297 13232 MARSEILLE CEDEX

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