

L'ÉVÉNEMENT FORMATION

AU SOMMAIRE

ÉDITO 1

DOSSIER 2

Former au-delà de l'indispensable,
chose nécessaire
→ Raymond Le Mao, membre des instances
de l'ANFH Bretagne

Le sujet vu par...

- Aline Couespel, manipulatrice en électroradiologie médicale au centre hospitalier de Dinan (22)
- Patrick Anfray, chauffeur au service transport, centre hospitalier Guillaume Régnier, Rennes (35)
- Jean-René Béasse, directeur de la Résidence de l'Abbaye, Dol-de-Bretagne (35)

FOCUS 4

- Cartographie régionale des métiers de la FPH en Bretagne
- Agenda: rappel des Journées à venir

SUPPLÉMENT 5

- L'offre de formation ANFH 2017

L'Événement Formation est édité par l'ANFH Bretagne, Le Magister 6, cours Raphaël-Binet, CS 94332 35043 Rennes Cedex

Directeur de la publication
Thierry Lhote

Leila Metarfi, Nicolas Mével, Magali Millot, Maryvonne Rumeur

Coordinatrice
Marie-Annick Le Filous

Design graphique
Atelier Marge Design

Comité de rédaction
Nathalie Bodineau,
Franck Jégoux, Valérie Jouvét, Hélène Le Nezet,
Pierre Loisel, Claire Le Guen, Bernard Mahé,

Illustrations
Manu Boisteau

Impression
Estimprim – 72 500 ex.
N° ISSN 0768-570X
Octobre 2016

ÉDITO

“DÉVELOPPEMENT PERSONNEL & COMMUNICATION”, LE BIEN-FONDÉ D'UNE ACTION-CLÉ



Dans le cadre de la politique de l'ANFH Bretagne, les formations « Développement personnel et communication » constituent depuis de nombreuses années un axe fort, que l'on retrouve au fil des différents projets stratégiques réussis.

Inscrites depuis vingt-sept ans au plan d'action régional, elles traduisent l'attachement des administrateurs à une politique de développement personnel des professionnels dans les établissements. Il s'agit, au travers de ces formations, de stimuler les aptitudes personnelles à s'exprimer oralement ou par écrit, à communiquer ou encore à s'informer, et d'offrir ainsi des possibilités

de progresser pour soi et professionnellement. Depuis le début, de nombreux agents ont été concernés. Ainsi, on ne compte pas moins de 2 169 agents de catégorie C et 1 406 agents de catégorie B et A qui ont bénéficié de ces actions au sein des établissements. Ouvertes en leur temps aux catégories C et D, elles sont également destinées aux agents des catégories B et A, rencontrant un succès qui ne se dément pas.

Toutefois, les administrateurs régionaux ont voulu rappeler le bien-fondé de cette politique qui leur tient à cœur et à laquelle ce numéro de *L'Événement Formation* est entièrement dédié. Pour eux, le mouvement qui doit se poursuivre apporte, sans nul doute, une satisfaction à la hauteur de l'implication des agents qui suivent ces actions. Par ailleurs, l'ANFH Bretagne favorise et encourage les établissements engagés dans la démarche.

Nous souhaitons que ce numéro fasse découvrir ou redécouvrir ces dispositifs qui contribuent à l'évolution des professionnels sur le plan social, professionnel et culturel. ●

Franck Jégoux,
membre des instances
de l'ANFH Bretagne

FORMER AU-DELÀ DE L'INDISPENSABLE, CHOSE NÉCESSAIRE

ARTICLE RÉALISÉ PAR...



**RAYMOND
LE MAO**
membre
des instances
de l'ANFH
Bretagne

Depuis de nombreuses années, l'ANFH Bretagne soutient les établissements qui mettent en place des formations dites « Développement personnel et communication ».

L'objectif est de permettre aux agents, en développant leurs connaissances générales et sociales, de mieux s'adapter à leur environnement professionnel, de poursuivre des objectifs personnels et de se voir, pour certains, offrir une seconde chance. Ainsi, les participants acquièrent des clés et des outils pour mieux s'exprimer en groupe de travail, savoir exposer leurs idées par oral et écrit, analyser l'actualité, mais aussi comprendre le fonctionnement de notre société par l'abord de l'élaboration de la loi, de la justice, du système de santé, etc.

UN INTÉRÊT PARFOIS MAL COMPRIS

La poursuite de ces formations dans plusieurs établissements est satisfaisante, mais leur nombre stagne. La durée de ces formations nécessairement

longues (d'un minimum de 10 jours), du fait de leurs objectifs et les difficultés liées au remplacement des agents, sont un frein non négligeable. Il ne s'agit pas là pourtant, à notre avis, du principal obstacle à leur développement. Il est plutôt à chercher dans une mauvaise compréhension du lien entre le développement des connaissances générales et les compétences apportées par les formations professionnelles classiques.

Certains pensent que la mise en place de ce type de formation emploie inutilement des moyens destinés à des formations directement applicables en situation professionnelle. Pourtant, il est faux de considérer que les unes apporteraient une simple accumulation de connaissances, les autres des compétences « étroitement professionnelles », voire « utilitaristes ».

L'approche par compétences ne s'oppose pas à la culture générale, si l'on considère celle-ci comme favorisant, aussi, capacité d'analyse, mise en relation,

LE SUJET VU PAR...

ALINE COUESPEL

manipulatrice en électroradiologie médicale au centre hospitalier de Dinan (22).

Quelle formation avez-vous suivie et pour quelles raisons ?

J'ai suivi la formation « Développement personnel & communication – Enjeux relationnels dans l'équipe », destinée aux catégories A et B, organisée dans l'établissement en janvier et février derniers. Le planning était de 2 jours de formation par semaine, durant 5 semaines. Ce rythme nous laissait le temps de « digérer » chaque séance. J'ai souhaité suivre cette action car elle me semblait utile pour assurer mes nouvelles fonctions : dans le cadre des restructurations, je suis devenue référente du service depuis que mon cadre partage son temps entre les sites de Dinan et Saint-Malo.

Je représente par ailleurs la CSIRMT⁽¹⁾ à la CME. Ce sont deux rôles qui nécessitent de maîtriser les techniques de communication, à la fois pour faire passer des messages, mais aussi pour les recevoir.

Comment se déroulaient les séances ?

Nous étions une dizaine, de services et de métiers différents, situation parfaite pour parler librement. L'animatrice a su créer des échanges fluides et a utilisé des supports pédagogiques très variés. J'ai trouvé cela très intéressant, même si cela fait pas mal cogiter ! Il faut accepter de se remettre en cause. Nous avons pris du recul sur notre rôle et nos façons d'agir, tout en abordant des sujets plus personnels.

Quels enseignements avez-vous tirés de cette formation ?

Alors qu'on est au cœur de l'action, le point crucial consiste

à savoir prendre du recul, ne pas réagir à chaud et prendre le temps d'exprimer son opinion. Cette formation nous a permis aussi de porter un regard sur notre parcours. Elle nous a ouvert les yeux. Par exemple, nous avons dû simuler un entretien d'évolution de carrière, c'était un bon exercice.

Votre façon d'être a-t-elle évolué depuis ?

Oui. Je ne m'adresse plus aux autres de la même façon, que ce soit les collègues ou les patients, dans le sens où j'ai appris à adapter mon discours à mes interlocuteurs. Par exemple, je gère mieux les malades d'Alzheimer, en rentrant dans leurs conversations plutôt que de les contredire. Une de mes collègues stagiaires m'a même dit avoir amélioré le dialogue avec ses enfants ! ●

1. Commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-technique.

PATRICK ANFRAY

chauffeur au service transport, CH Guillaume Régner, Rennes (35).

Pourquoi avez-vous souhaité suivre cette formation ?

J'avais le projet de devenir ambulancier, et pour y parvenir, j'aurais été amené à prendre la parole en public, aussi j'avais besoin de prendre de l'assurance. Le programme de la formation correspondait à mes attentes. Au final, j'ai abandonné mon projet pour des raisons personnelles, mais cette formation m'a apporté tout de même beaucoup et je ne regrette pas de l'avoir suivie.

Que vous a-t-elle apporté ?

Plusieurs éléments. Par exemple, nous avons expliqué notre parcours à un autre stagiaire qui devait le présenter devant tout le monde, à notre place. C'était un bon exercice de synthèse et d'analyse d'une partie de qui on est, finalement. L'accent était mis sur la façon de s'exprimer

lecture critique et questionnement. La qualification d'un individu se mesure à son aptitude à répondre au mieux à des situations professionnelles en mobilisant ses ressources cognitives.

AMÉLIORATION DES RELATIONS

Les participants à cette formation soulignent, de manière récurrente, qu'elle leur a permis de mieux communiquer, de développer leur capacité d'analyse, de raisonnement et d'élaboration d'une pensée claire, de résoudre des problèmes en prenant en compte les contraintes. Mais aussi, note une majorité, d'éviter les jugements a priori, de comprendre et d'améliorer leurs relations en équipe, de développer leur autonomie et de comprendre les évolutions sociales. Autrement dit, autant de compétences liées aux capacités cognitives directement mobilisables en situation de travail, qui contribuent à la qualité des pratiques professionnelles et donc à la sécurité du patient. En outre, le risque des formations directement

« utilitaristes » est d'entraîner les professionnels à reproduire des schémas existants, les pratiques déjà validées et éprouvées, alors que la formation généraliste les éduque, les prépare au futur, développe leurs capacités d'innovation et de réaction face à des situations imprévues.

MOTIVATION ET VALORISATION

Bien plus, comme en témoignent les expériences faites dans de grandes entreprises privées et les évaluations de nos stagiaires, ces formations développent un sentiment d'appartenance, un niveau d'engagement supérieur, et provoquent un bond en avant dans la motivation. Elles contribuent à valoriser les individus, en augmentant leurs capacités professionnelles dans l'intérêt des établissements et de la qualité du service public hospitalier.

Il apparaît donc que former au-delà de l'indispensable est plus que jamais nécessaire. ●



et le choix du vocabulaire. La formatrice nous a aussi fait travailler collectivement sur des sujets comme les addictions, le plan de l'hôpital, etc., avec des rencontres dans les différents services, pour nous ouvrir à d'autres métiers. Nous avons beaucoup parlé, avec des moments très forts, en particulier lorsque nous avons joué des saynètes sur des situations de travail, en appuyant parfois « là où ça fait mal » ! Cela permettait à la fois de travailler sur l'expression orale, notre façon d'être avec les autres, et de révéler ce qui nous stresse, en prenant du recul.

Comment s'est déroulée la formation ?

Les 12 journées ont eu lieu entre octobre et novembre 2015, à raison de 2 à 3 jours par semaine, ainsi qu'une journée à distance, en mars 2016. Nous avons le temps de travailler et de réfléchir entre deux sessions,

c'était très bien. Mon groupe comptait 11 stagiaires, des AS, des ASH, des magasiniers, etc., des collègues que je ne suis pas forcément habitué à côtoyer, même si en tant que chauffeur je connais beaucoup de monde dans l'hôpital. Avec cette formation, nos liens se sont renforcés, c'est certain. ●

JEAN-RENÉ BÉASSE

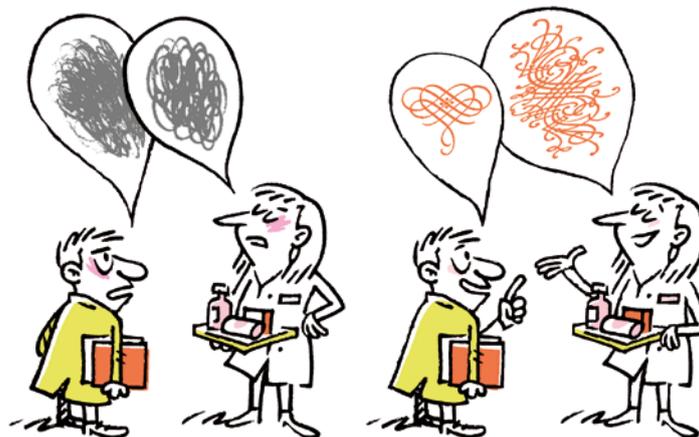
directeur de la Résidence de l'Abbaye, Dol-de-Bretagne (35).

Être et avoir

Le développement des techniques peut, si l'on n'y prend pas garde, transformer nos salariés en « super techniciens » auprès des résidents, avec le risque parfois d'oublier la qualité de

la relation, le sens du travail et de nos gestes professionnels quotidiens. Cette qualité du et au travail, c'est avant tout la capacité à mieux communiquer avec les résidents mais aussi l'ensemble des équipes. Une plus grande confiance en soi, un recul sur soi-même (mes défauts, mes qualités) et sur les autres, permettent de « muscler » les professionnels afin qu'ils se sentent mieux dans leur environnement de travail mais aussi, les retours en attestent, dans leur vie personnelle.

C'est pourquoi depuis plusieurs années déjà, la résidence propose à ses salariés des formations ayant pour thème le développement personnel, afin de développer les qualités propres à chacun au bénéfice de tous. Acquérir des techniques et des savoir-faire est nécessaire, y ajouter le savoir-être est essentiel ! ●



Avant la formation

Après la formation

FOCUS

CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FPH EN BRETAGNE

La cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière en Bretagne a été lancée à l'automne 2015.

80 % des établissements se sont engagés dans le projet, représentant 93 % des agents employés au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, ce qui est une garantie de la valeur des données produites. La mise en œuvre s'est déroulée en trois étapes : une étape de saisie et de dépôt sur la plateforme du prestataire des données nécessaires à la constitution d'une cartographie, puis une étape de vérification de la cartographie et enfin la réponse à un questionnaire sur les perspectives en termes de métiers.

DES INFORMATIONS MISES À DISPOSITION DES ÉTABLISSEMENTS

Depuis cet été, les établissements disposent de leur cartographie des métiers. Celle-ci va leur permettre de se positionner sur leur territoire ou au sein de leur secteur d'activité, et ainsi d'identifier et d'anticiper les besoins en compétences. Cette cartographie va également apporter une vision

régionale quantitative sur les métiers, les territoires et les catégories d'établissement, tout comme une analyse qualitative et prospective sur les problématiques liées aux ressources humaines. Une communication sur les résultats de la cartographie sera réalisée à l'automne. Le rapport régional détaillé et une plaquette synthétique, consultables sur le site www.anfh.fr, livreront un éclairage sur les enseignements qui peuvent être tirés de cette démarche. Avec la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), certaines fonctions transversales telles que les achats, le système d'information, l'information médicale et bien entendu la formation, deviennent des éléments structurants comme le prévoit la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé. Les résultats de la cartographie régionale constituent déjà une appréciation de l'effet volume des personnels exerçant dans les structures concernées. Pour les établissements qui le souhaitent, un complément ajusté au découpage des GHT annoncé par l'ARS Bretagne, sera mis à leur disposition. ●

LES MÉTIERS DE LA FPH EN BRETAGNE

(extrait)

56 868

agents de la FPH
en région Bretagne

9

familles
de métiers

185

métiers
recensés

LES 3 PRINCIPAUX MÉTIERS

26,6% Aide-soignant(e)

21,7% Infirmier(ère) en soins généraux

8,8% Agent de bio-nettoyage

PORTRAIT TYPE D'UN AGENT DE LA FPH EN BRETAGNE

C'est une femme

82%

d'âge médian

41,4 ans

qui est titulaire

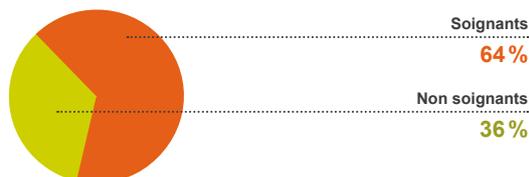
74%

dans le secteur sanitaire

64%



RÉPARTITION DES MÉTIERS



À SAVOIR

Plus de 5 % des salariés de la région Bretagne travaillent dans la Fonction publique hospitalière.

AGENDA

RAPPEL

RENCONTRE RÉGIONALE
2016

Date : vendredi 2 décembre
2016

Thème : L'hôpital
magnétique ou l'attractivité
de l'hôpital public

Lieu : Palais des congrès
de Lorient

Public concerné : tout
personnel travaillant dans
les établissements adhérents
de l'ANFH Bretagne

Inscriptions : service
formation continue de votre
établissement

RAPPEL

JOURNÉE GÉRONTOLOGIE
2017

Date : mardi 4 avril 2017

**Quelles nouvelles
approches pour le maintien
de l'autonomie en EHPAD ?**

Lieu : Centre de congrès
Équinoxe de Saint-Brieuc

Public concerné : tout
personnel travaillant dans
les services de gériatrie
y compris les médecins
des établissements adhérents
de l'ANFH Bretagne

Inscriptions : service
formation continue
de votre établissement

OFFRE DE FORMATION 2017

Dans le cadre du projet stratégique 2016-2019, l'ANFH Bretagne vous présente son offre de formation 2017 qui s'inscrit en complémentarité des plans de formation des établissements. Son objectif est d'accompagner les stratégies de nos adhérents en matière de formation et de répondre aux besoins de développement des compétences des agents.

(*) Formation en partenariat avec Unifaf

Découvrez nos formations dans ce feuillet spécifiquement dédié.

Pour plus d'informations, consultez le site www.anfh.fr. Pour toutes précisions et inscriptions, approchez-vous du responsable de formation continue de votre établissement.

ACTEURS DE LA FORMATION

PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION

Public directeurs, directeurs des ressources humaines, responsables de formation, COPF (conseillers en orientation professionnelle et formation), cadres, responsables qualité, responsables des affaires médicales, médecins, membres des CTE et commissions de formation, autres personnes participant à la mise en œuvre du plan de formation et du DPC (en fonction des modules).

Dates

Module 1 : « Manager le développement des compétences dans le cadre de la FPTLV et du DPC » : 7-8 mars 2017

Module 2 : « Construire et mettre en œuvre les plans de DPC et de FPTLV » : 2-3 mai 2017

Module 3 : « Conseiller, orienter les agents dans leurs parcours » : 6-7 juin 2017

Module 4 « Optimiser le plan et les actions de formation et de DPC » : 7-8 septembre 2017

Clôture inscription 6 janvier 2017

ÉLABORER UN PLAN DE DPC

Module 1 : élaborer un plan de DPC médical

Public professionnels médicaux et non médicaux en charge du DPC médical

Dates 6-7 avril et 19 octobre 2017

Clôture d'inscription 27 janvier 2017

Module 2 : élaborer un plan de DPC d'établissement

Public professionnels en charge du plan DPC (DAM, DRH, qualité, direction des soins, responsables formation)

Dates 29-30 juin et 14 décembre 2017

Clôture d'inscription 7 avril 2017

PRISE EN CHARGE PATIENT/RÉSIDENT

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

Public professionnels d'un même établissement hospitalier : personnels médicaux, personnels paramédicaux exerçant en équipe

Durée 3 jours

Dates à déterminer par l'établissement

Clôture d'inscription 27 janvier 2017

PRÉPARATION ET DISTRIBUTION DES MÉDICAMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

Public professionnels exerçant en établissement médico-social (cadre de santé, IDE, AS, AMP, ASG, ASHQ)

Dates 9-10 mars et 3 avril 2017

Clôture d'inscription 6 janvier 2017

MIEUX APPRÉHENDER LES PATHOLOGIES MENTALES ET PSYCHIQUES EN STRUCTURE MÉDICO-SOCIALE*

Public professionnels confrontés à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques qui travaillent en structure médico-sociale

Dates

Groupe 1 (Rennes) : 18-19 mai 2017 et 8-9 juin 2017

Groupe 2 (département 29) : 14-15 septembre et 5-6 octobre 2017
Clôture d'inscription 17 mars 2017

PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ANGOISSÉES LA NUIT*

Public tout personnel travaillant la nuit dans tout type d'établissement

Dates

Groupe 1 (Rennes) : 9-10 mai et 15-16 juin 2017

Groupe 2 (département 22) : 11-12 mai et 6-7 juin 2017

Groupe 3 (département 29) : 14-15 septembre et 9-10 octobre 2017

Clôture d'inscription 17 mars 2017

VEILLISSEMENT : COMPRENDRE ET PRENDRE SOIN DES PERSONNES ÂGÉES

Public tout personnel de santé travaillant auprès de personnes âgées

Dates 8-9 juin et 29-30 juin 2017

Clôture d'inscription 31 mars 2017

PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES ÂGÉES EN RISQUE DE PERTE D'AUTONOMIE (PAERPA)

Public IDE, AS, pharmaciens, masseurs-kinésithérapeutes, médecins, cadres de santé, travailleurs sociaux

Dates 14-15 mars et 27 avril 2017

Clôture d'inscription

16 décembre 2016

PRISE EN CHARGE DE LA SANTÉ BUCCO-DENTAIRE DES PERSONNES FRAGILISÉES OU DÉPENDANTES

Public cadres de santé, IDE, AS, AMP, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, USLD, SSR, santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques

Dates 18-19 janvier 2017

Clôture d'inscription

18 novembre 2016

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE C

Durée 10 jours minimum

Dates à déterminer par l'établissement organisateur

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE A OU B

Durée 10 jours minimum

Dates à déterminer par l'établissement organisateur

RESSOURCES HUMAINES MANAGEMENT

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES RÉGLEMENTAIRES SUR LA RETRAITE

Public personnels administratifs des établissements sociaux et médico-sociaux (structures accueillant des adultes ou enfants handicapés ou en difficulté, structures d'hébergement pour personnes âgées)

Dates 16-17 mars 2017

Clôture d'inscription 13 janvier 2017

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

Public personnels administratifs des établissements sociaux et médico-sociaux (structures accueillant des adultes ou enfants handicapés ou en difficulté, structures d'hébergement pour personnes âgées)

Date 9 février 2017

Clôture d'inscription 9 déc. 2016

LA GESTION DES CARRIÈRES DES CONTRACTUELS: LES CONTRATS DE TRAVAIL

Public personnels administratifs des établissements sociaux et médico-sociaux (structures accueillant des adultes ou enfants handicapés ou en difficulté, structures d'hébergement pour personnes âgées)

Date 10 février 2017

Clôture d'inscription 9 déc. 2016

LE TRAVAIL DES SENIORS ET LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Public personnels d'encadrement

Dates 26-27 janvier et 3 mars 2017

Clôture d'inscription 25 nov. 2016

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Module 1: conduire un projet de télétravail

Public personnes en charge du pilotage et de la mise en œuvre du télétravail, chefs de projet RH/chefs de projet opérationnels

Dates 27-28 juin 2017

et 20 novembre 2017

Clôture d'inscription 17 mars 2017

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

Public personnels d'encadrement

Date 21 novembre 2017

Clôture d'inscription 17 mars 2017

CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DÉMARCHE GPMC

Public chefs de projet, équipes-projet GPMC, DRH, responsables, membres des équipes RH, personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC

Dates 24-25 avril 2017

Clôture d'inscription 24 février 2017

INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Module 1: notion de compétences

Public tout professionnel encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions de compétences et de l'évaluation des compétences

Dates 15-16 mai 2017

Clôture d'inscription 24 février 2017

Module 2: l'entretien professionnel

Public tout professionnel encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions de compétences et de l'évaluation des compétences

Dates 12-13 juin 2017

Clôture d'inscription 24 février 2017

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

Public binôme recommandé: un agent du service RH et un évaluateur

Dates 12-13 octobre

et 6 novembre 2017

Clôture d'inscription 24 février 2017

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

Public chefs de projet, équipes-projet GPMC, DRH, responsables, membres des équipes RH

Dates 23-24 novembre 2017

Clôture d'inscription 24 février 2017

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES POUR MIEUX EXERCER SON RÔLE D'ENCADREMENT

Public tout personnel exerçant ou appelé à exercer des fonctions d'encadrement, quel que soit son secteur d'activité et travaillant dans tout type d'établissement

Dates du 30 mars au 19 décembre 2017 (15 jours en discontinu)

Clôture d'inscription 27 janvier 2017

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI D'ADJOINT DES CADRES, TECHNICIEN ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR HOSPITALIER

Dates du 25 septembre 2017

au 7 février 2018

Clôture d'inscription 9 juin 2017

FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI D'ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF, BRANCHE SECRÉTARIAT MÉDICAL

Dates du 25 septembre 2017

au 13 décembre 2017 (15 jours)

Clôture d'inscription 9 juin 2017

HANDICAP ENFANCE

SEXUALITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Public tout professionnel exerçant dans des institutions qui accueillent des enfants, adolescents et adultes handicapés (IME, ESAT, foyers de vie, ITEP...)

Dates 13-14 mars et 6 avril 2017

Clôture d'inscription: 6 janvier 2017

ADOLESCENTS: RELATIONS ET COMMUNICATION ENTRE INSTITUTION ET FAMILLE D'AUJOURD'HUI

Public tout professionnel travaillant avec les adolescents et leurs familles

Dates 23-24-25 janvier 2017

Clôture d'inscription 18 nov. 2016

LES TROUBLES COMPORTEMENTAUX ET PSYCHOLOGIQUES À L'ADOLESCENCE

Public tout personnel exerçant auprès d'adolescents

Dates 18-19 mai et 27-28 juin 2017

Clôture d'inscription 17 mars 2017

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ERGONOMIE, GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Public tout professionnel soumis à des situations de travail comportant des manutentions, des gestes répétitifs, des contraintes posturales ou des postures statiques

Durée 1,5 à 2 jours suivant l'organisme

Dates à déterminer par l'établissement organisateur en lien avec l'ANFH Bretagne

Clôture d'inscription 17 mars 2017

CONDUITES À RISQUES ET CONDUITES ADDICTIVES À L'ADOLESCENCE

Public personnels soignants, personnels des services sociaux assurant la prise en charge d'adolescents

Dates 18-19 sept. et 16-17 oct. 2017

Clôture d'inscription 16 juin 2017

MIEUX APPRÉHENDER ET GÉRER LES SITUATIONS D'AGRESSIVITÉ ET DE VIOLENCE DANS LES STRUCTURES ACCUEILLANT DES ENFANTS, ADOLESCENTS OU ADULTES HANDICAPÉS*

Public tout personnel assurant au quotidien la prise en charge d'enfants, adolescents ou adultes handicapés

Dates 10-11 mai et 30 mai 2017

Clôture d'inscription 17 mars 2017

COMMENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE DE QUALITÉ DE L'ADOLESCENT TOUT EN CONSERVANT UNE DISTANCE RELATIONNELLE DANS LE CADRE D'UN RÉSEAU

Public tout professionnel intervenant auprès d'adolescents

Dates 2-3 février et 9 mars 2017

Clôture d'inscription 16 déc. 2016

SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNE (SSIAP)

Public tout personnel des services de sécurité incendie en exercice au sein de la FPH

Module 1: formation initiale SSIAP 1

Module 2: formation Recyclage SSIAP 1

Module 3: formation Remise à niveau SSIAP 1

Module 4: formation initiale SSIAP 2

Module 5: formation Recyclage SSIAP 2

Module 6: formation Remise à niveau SSIAP 2

Module 7: formation initiale SSIAP 3

Module 8: formation Recyclage SSIAP 3

Module 9: formation Remise à niveau SSIAP 3

Dates à déterminer par les organismes de formation en fonction des inscriptions

Clôture d'inscription 27 janvier 2017