

PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019 OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ

PLAN COMPLEMENTAIRE



OFFRE DE FORMATIONS 2019 (PLAN COMPLEMENTAIRE)

N° ACTION	INTITULE DE LA FORMATION	DATES FORMATION	LIEU	ORGANISME DE FORMATION	COUT PEDAGOGIQUE PAR STAGIAIRE (sur la base de 8 personnes)	CLOTURE INSCRIPTIONS	REFERENT DOSSIER
AFR 2	RESPONSABLES DE FORMATION/ENCADREMENT : promouvoir la coopération pour développer une dynamique de formation NOUVEAU	26-27 septembre et 21-22 novembre 2019	RENNES ou dans un établissement en fonction de l'origine géographique des stagiaires	OBEA		26/04/2019	Marie-Noëlle FRINAULT
AFR 10	ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES MINEURS NON ACCOMPAGNES NOUVEAU	Groupe 1 : 20-21 juin 2019 Groupe 2 : 23-24 septembre 2019	Groupe 1 : RENNES Groupe 2 : MORLAIX	ASKORIA		26/04/2019	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC12	PRISE EN CHARGE DE LA SANTE BUCCO-DENTAIRE DES PERSONNES FRAGILISEES OU DEPENDANTES NOUVEAU	21-22 novembre 2019	RENNES	IFSO	281,25	21/06/2019	Marie-Noëlle FRINAULT
AFN 15	AMELIORER LA COMMUNICATION AVEC LE PATIENT ET AUTOUR DU PATIENT	14-15 novembre et 9 décembre 2019	RENNES	ANTIDOTE EXPERTISE		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 16	PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON OU APPARENTEE	09-10 septembre 2019	RENNES	FORMAVENIR		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 17	INTEGRATION DES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE DANS LA POLITIQUE DE FORMATION <i>RENOUVELER LES MODES D'APPRENTISSAGE ET LES TECHNIQUES D'ANIMATION POUR MIEUX FORMER</i>	24 ET 25 SEPTEMBRE 2019	RENNES	ECS COMPETENCES RECUP PAR DINAXIO MANAGEMENT		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 18 M1	VIGILANCE, PROTECTION ET REACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET A LA MENACE TERRORISTE MODULE 1 : CONTRIBUER A LA STRUCTURATION DU PLAN DE SECURISATION DE L'ETABLISSEMENT EN ACQUERANT UNE CULTURE DE LA SECURITE	11-juin-19	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		24/04/2019	Erwan HEYDON
AFN 18 M2	VIGILANCE, PROTECTION ET REACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET A LA MENACE TERRORISTE MODULE 2 : COLLABORER A LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SECURISATION DE L'ETABLISSEMENT	13-sept-19	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 19	LA RELATION PATIENT SOIGNANT A L'ERE DU DIGITAL : LA SANTE CONNECTEE NOUVEAU	17-18 septembre 2019	RENNES	SPH CONSEIL		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 20	OPTIMISER VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR : VERITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD NOUVEAU	26-27 novembre 2019	RENNES	SPH CONSEIL		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 21	VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : REPERER, PRENDRE EN CHARGE ET ORIENTER LES VICTIMES NOUVEAU	11-12 septembre et 10 octobre 2019	RENNES	INFIPP SCOP		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 22 M1	SYSTEMES D'INFORMATIONS : LES EVOLUTIONS DES SI DANS LE CADRE DES GHT (MODULE 1) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 22 M2	SYSTEMES D'INFORMATIONS : LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE LA CONVERGENCE DES SI (MODULE 2) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON

OFFRE DE FORMATIONS 2019 (PLAN COMPLEMENTAIRE)

N° ACTION	INTITULE DE LA FORMATION	DATES FORMATION	LIEU	ORGANISME DE FORMATION	COUT PEDAGOGIQUE PAR STAGIAIRE (sur la base de 8 personnes)	CLOTURE INSCRIPTIONS	REFERENT DOSSIER
AFN 22 M3	SYSTEMES D'INFORMATIONS : MESURER L'OPPORTUNITE DE MUTUALISER ET/OU DE RECOURIR A DES SERVICES OU PRESTATAIRES EXTERNES DANS LE CADRE DES GHT (MODULE 3) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 22 M4	SYSTEMES D'INFORMATIONS : AUDITABILITE DES SI DANS LE CADRE DES GHT (MODULE 4) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 22 M5	SYSTEMES D'INFORMATIONS : URBANISATION DU SYSTEME D'INFORMATION CONVERGENT (SIC) D'UN GHT (MODULE 5) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 22 M6	SYSTEMES D'INFORMATIONS : SSI ET PROTECTION DES DONNEES DANS LE CADRE DES GHT (MODULE 6) NOUVEAU	DATES A DETERMINER PAR ETS EN LIEN AVEC ANFH	EN INTRA GHT	CNEH		18/09/2019	Erwan HEYDON
AFN 23 M1	CEP : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (MODULE 1A) NOUVEAU	23-24 MAI ET 25-26 JUIN 2019	RENNES	SYNERGIES DCF		15/04/2019	Erwan HEYDON
AFN 23 M2	CEP : LA CONDUITE D'ENTRETIEN (MODULE 1B) NOUVEAU	19 ET 20 SEPTEMBRE 2019	RENNES	SYNERGIES DCF		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 23 M1	CEP : ROLE ET OUTILS DU CONSEILLER DANS LA CO-CONSTRUCTION DU PROJET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE (MODULE 2A) NOUVEAU	26 ET 27 SEPTEMBRE 2019 ET 11 OCTOBRE 2019	RENNES	SYNERGIES DCF		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 25 M1	OFFRE DE FORMATION ACHATS GHT : FONDAMENTAUX DE L'ACHAT PUBLIC EN GHT (MODULE 1) NOUVEAU	4-5 SEPTEMBRE 2019	RENNES	CKS SANTE		26/06/2019	Erwan HEYDON
AFN 25 M2	OFFRE DE FORMATION ACHATS GHT : LE MANAGEMENT ET L'ANIMATION DE LA FONCTION ACHATS EN GHT (MODULE 2) NOUVEAU	16-17 octobre et 04 décembre	RENNES	CKS SANTE		28/08/2019	Erwan HEYDON
AFN 25 M3	OFFRE DE FORMATION ACHATS GHT : LE CONTRÔLE DE GESTION ACHATS EN GHT (MODULE 2) NOUVEAU	1-2 octobre et 03 décembre	RENNES	CKS SANTE		15/07/2019	Erwan HEYDON

NOUVEAU

AFR 2

PUBLIC :

Responsables de formation (RH, responsables et chargés de formation...) et personnels d'encadrement quelque soit son secteur d'activité

NB : L'inscription par établissement d'un binôme responsables de formation et cadres est recommandée.

ORGANISE PAR :

OBEA

DUREE :

28 heures

DATES ET LIEU :

26-27 SEPTEMBRE ET 21-22 NOVEMBRE 2019

ANFH RENNES ou dans un établissement en fonction de l'origine géographique des stagiaires

RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :

Nouvelle clôture des inscriptions :
Vendredi 26 avril 2019

CONTACT :

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anhf.fr

RESPONSABLES DE FORMATION/PERSONNEL D'ENCADREMENT : promouvoir la coopération pour développer une dynamique de formation

Le cadre joue un rôle essentiel dans l'information et l'accompagnement de ses collaborateurs vers la formation professionnelle. Responsable de l'atteinte des objectifs du service/pôle/unité qui lui est confié, il est aussi chargé du devenir professionnel de ses collaborateurs. Il joue alors un rôle d'interface clé avec le service formation. En effet, lors des entretiens professionnels, il peut à la fois détecter les besoins de ses agents mais aussi expliciter la politique de formation et les arbitrages réalisés par l'institution et surtout conseiller les agents sur les différents dispositifs de formation afin de les aider et de les accompagner dans leur projet professionnel. De même, après le retour des agents ayant suivi une formation, le cadre est le plus habilité à constater les nouvelles compétences acquises et les modifications de pratiques sur le terrain. Le cadre doit donc participer activement à la conception, l'organisation et à la communication des dispositifs de formation. C'est pourquoi l'ANFH Bretagne souhaite proposer une formation commune aux responsables de formation et aux cadres pour mieux les accompagner dans leurs missions.

OBJECTIFS

- Identifier et définir ensemble les processus de formation : politique, plan de formation, dispositifs existants
- Mettre en dynamique une stratégie/politique/plan de formation/ des dispositifs de formation dans une démarche collaborative
- Mettre en œuvre le plan de formation et évaluer les résultats des formations

PROGRAMME

JOUR 1 : identifier et définir ensemble les processus de formation : politique, plan de formation, dispositifs existants

Le cadre législatif de la réforme de la formation professionnelle : le CPF...

Le contenu et les objectifs des stratégies/politiques/plans/dispositifs de formation

Les enjeux et finalités des formations

Les étapes d'élaboration d'un plan de formation

Les modalités d'accès à la formation

Le management des compétences et l'implication du cadre dans les projets de formation

Les rôles de chacun dans le maintien de la motivation des personnels pour se former

JOUR 2 : mettre en dynamique une stratégie/politique/plan de formation/ des dispositifs de formation dans une démarche collaborative

Identification des enjeux d'une politique/d'un dispositif de formation et les arbitrages réalisés par l'institution

Les valeurs et les principes de la formation de son établissement

Les clés de réussite d'un plan de formation

Construction d'un plan de développement professionnel avec un cadre et un responsable formation

Communication d'un plan/dispositif de formation en binôme

INTERSESSION

Identifier un binôme de travail -en mode projet- pour concevoir un dispositif de formation pendant la période d'intersession ou favoriser la participation des agents aux formations

JOUR 3 : mettre en œuvre le plan de formation et évaluer les résultats des formations

Retour d'expérience sur les travaux menés en intersession

Ateliers de partages et d'analyse des pratiques sur les expérimentations menées

Les rôles des cadres et des responsables de formation dans la mise en œuvre d'un plan de formation et dans l'évaluation des formations

JOUR 4 : ancrer les formations dans le développement des compétences des personnels et accompagner les personnels dans leur processus de professionnalisation

Les rôles des responsables de formation et cadres dans la mise en œuvre et le suivi des plans de formation : les tableaux de bord partagé, entretiens individuels avec les personnels.

Inciter les personnels à la mise en pratique immédiate de ces acquis : définir avec eux un plan d'actions et un processus de suivi de la mise en œuvre des acquis.

NOUVEAU
AFR 10
PUBLIC :

Tout professionnel prenant en charge des mineurs non accompagnés

ORGANISE PAR :
ASKORIA

DUREE :
14 heures

DATES ET LIEU :

GROUPE 1 : 20-21 JUIN 2019
LOCAUX ORGANISME
RENNES
GROUPE 2 : 23-24
SEPTEMBRE 2019
LOCAUX ORGANISME
MORLAIX

RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 26 AVRIL 2019.

CONTACT :

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anf.fr

ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES MINEURS NON ACCOMPAGNÉS

Les mineurs non accompagnés se situent au carrefour de deux dispositifs légaux qui poursuivent des objectifs parfois contradictoires. D'un côté, le droit français de la protection de l'enfance, réformé en mars 2016, leur est applicable, quelle que soit leur nationalité. D'un autre côté, les mineurs isolés étrangers sont confrontés à la législation relative au séjour et à l'entrée des étrangers en France. Ce double statut d'enfant et d'étranger complexifie leur prise en charge administrative et éducative et requiert des professionnels accompagnant ces jeunes des connaissances spécifiques et pluridisciplinaires.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte législatif et géopolitique
- Assurer la protection en phase d'accueil provisoire d'urgence
- Evaluer et répondre aux besoins fondamentaux et spécifiques des mineurs
- Concevoir et mettre en œuvre un accompagnement adapté

PROGRAMME

Actualités géopolitiques, législatives et réglementaires de protection des mineurs non accompagnés

- Rappels législatifs.
- Définitions du mineur non accompagné
- Mesure des écarts entre protection de l'enfance et droit des étrangers.
- Positionnement de l'intervention socio-médical dans ce contexte complexe.

Les mesures de protection en accueil provisoire d'urgence

- Les hébergements protecteurs et adaptés.
- Les risques de fugues.
- Les premiers soins.
- La mise en place d'un accompagnement socioéducatif.

Evaluer et répondre aux besoins fondamentaux et spécifiques des mineurs

L'évaluation sociale de la minorité et de l'isolement de la personne

- Préparation de la démarche.
- Conduite de l'évaluation.
- Formulation d'un avis.
- Soutien professionnel.

La réponse aux besoins :

- Le lieu d'accueil.
- La santé physique et mentale.
- La représentation légale.
- La relation éducative.
- L'intégration sociétale, scolaire et professionnelle.

Le repérage et la prévention de situations problèmes :

- La traite d'êtres humains.
- Les mineurs reconnus victimes.

Concevoir et mettre en œuvre un accompagnement adapté

Evaluation de la situation individuelle

- Le pays d'origine
- Le parcours migratoire
- Le pays d'accueil

Le projet personnalisé

- Les solutions durables
- Les documents nécessaires
- La mobilisation du mineur
- La préparation de la majorité
- La fin d'accompagnement

NOUVEAU
AFC 12
PUBLIC :

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, AMP/AES, auxiliaires de vie sociale des services de gériatrie, unités de soins longue durée, services de soins de suite, santé mentale, unités de soins palliatifs, services de cardiologie, oncologie, réanimation...

ORGANISE PAR :

IFSO

DUREE :

14 heures

DATES ET LIEU :

21-22 NOVEMBRE 2019
 ANFH RENNES

COÛT PEDAGOGIQUE :

281,25 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

RENSEIGNEMENTS**COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
 Vendredi 21 JUIN 2019

CONTACT :

Marie-Noëlle FRINAULT
 Conseillère formation
 02 99 35 28 64
 mn.frinault@anf.fr

PRISE EN CHARGE DE LA SANTE BUCCO-DENTAIRE DES PERSONNES FRAGILISEES OU DEPENDANTES

Les personnes fragilisées, dépendantes (personnes âgées, en situation de handicap, personnes hospitalisées pendant une longue durée ou atteintes de maladie chroniques) sont concernées par des affections bucco-dentaires qui peuvent avoir un impact fort sur leur qualité de vie et leur santé.

D'après la dernière étude de l'Institut de Veille Sanitaire (INVS – mars 2013), la vie en institution réduirait le recours au chirurgien-dentiste de près de 25 % par rapport à la vie au domicile. Cette enquête de l'INVS souligne aussi les besoins de sensibilisation à la prévention et les besoins de formation du personnel soignant pour ces pathologies.

Par ailleurs, le projet Nutrition Bucco-Dentaire Hygiène (NBH) vise entre autre objectifs, la structuration de la formation des professionnels des établissements. De nombreuses enquêtes ont en effet identifié :

- L'intérêt des professionnels sur cette question mais un certain désarroi quant aux moyens à mettre en œuvre.
- Un fort lien entre mauvaise qualité du suivi, dégradation de l'état bucco-dentaire et dénutrition.
- Une meilleure prise en charge des problèmes dentaires pendant la vie active qui entraîne l'entrée en établissement des personnes avec des besoins de suivi importants.

Relayant ce constat de l'irrégularité dans la réalisation des soins bucco-dentaires, de pratiques insatisfaisantes générant des risques ou des plaintes, l'ANFH Bretagne a souhaité décliner la formation achetée par l'ANFH Centre pour proposer une formation destinée aux professionnels afin de les sensibiliser, les informer, les accompagner à évaluer l'impact de l'hygiène bucco-dentaire sur l'état de santé global du résident/ patient.

La question de la formation est en effet un facteur clé dans la prise en charge de l'hygiène bucco-dentaire des personnes accueillies en institution. C'est le principal levier sur lequel il est possible d'agir à court terme et de manière durable.

OBJECTIFS

- Comprendre l'environnement anatomique et physiologique de la sphère bucco-dentaire
- Observer l'état bucco-dentaire (constat de départ) et repérer les symptômes révélant une problématique bucco-dentaire
- Repérer les risques de détérioration de l'état général des personnes accueillies au regard des problèmes de santé bucco-dentaires
- Prodiger des soins d'hygiène bucco-dentaires en tenant compte de l'autonomie de la personne et de son projet de soin.

PROGRAMME**JOUR 1 :**

- Les pratiques en lien avec l'hygiène bucco-dentaire au sein des établissements représentés
- L'environnement bucco-dentaire : repères anatomiques
- Les soins d'hygiène bucco-dentaire : démarche et outils

JOUR 2 :

- Les techniques et postures contribuant à l'hygiène et aux soins bucco dentaires.
- Brossage des dents, soins de bouche, soins de prothèses : expérimentations
- L'installation de la personne, la communication, l'information du résident/patient et des familles
- Les procédures et pratiques à mettre en œuvre au sein des structures

AFN 15

PUBLIC :
Tout public

ORGANISE PAR :
ANTIDOTE EXPERTISE

DUREE :
2+1 JOURS

DATES ET LIEU :
14-15 NOVEMBRE ET 9 DECEMBRE
2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
18 septembre 2019

NB : Il serait souhaitable que 2
à 3 personnes d'une même
équipe soient présentes dans
une même session de formation

CONTACT :
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

Améliorer la communication avec le patient et autour du patient

L'amélioration de la communication avec le patient, mais aussi entre professionnels concernant la prise en charge des patients est un élément majeur de la sécurité des patients et fait d'ailleurs partie des actions à mettre en œuvre définies dans le Programme national pour la sécurité des patients (PNSP). Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients.

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, l'information sur un dommage involontairement causé au patient, etc.... Or, il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients.

Une formation ayant pour objectif l'appropriation de méthodes de communication adaptées peut constituer une aide aux professionnels de santé qui souhaitent améliorer leurs pratiques tant sur l'information donnée aux patients que dans son écoute. Elle peut d'ailleurs s'appuyer sur les outils et méthodes existant sur différents aspects de la communication notamment mis au point par la HAS.

OBJECTIFS

Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge

- Appréhender l'impact du défaut de communication sur la survenue d'événements indésirables associés aux soins
- Mobiliser les concepts fondamentaux de toutes les dimensions de la communication
- Identifier en équipe, les modes de communication et outils pertinents concourant à la sécurité du patient
- Définir une démarche d'amélioration et son suivi pour l'équipe prenant notamment en compte les spécificités du patient

PROGRAMME

Impacts (positifs et négatifs) et enjeux de la communication avec l'utilisateur et entre professionnels dans la prise en charge du patient

- Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient
- Approche éthiques et juridiques d'une bonne pratique de communication avec le patient

Comprendre ce qui se joue dans la communication interpersonnelle avec le patient et autour du patient

- Mécanismes et principes de communication interpersonnelle
- Les freins psycho-comportementaux à prendre en compte dans les relations interpersonnelles

Principes, techniques et outils de communication à mobiliser

- Conditions et positionnement adapté à l'écoute active
- Techniques de communication et outil

S'approprier, individuellement et en équipe, les techniques et outils de communication avec le patient et autour du patient et améliorer ses pratiques professionnelles de communication

- Situations d'annonce d'une mauvaise nouvelle, d'annonce d'un dommage associé aux soins ou de transmission d'informations entre professionnels en vue de décision de prise en charge du patient
- Organisation, structuration et pratique de l'annonce
- Entraînement aux pratiques de communication avec le patient et autour du patient par mise en situation
- Plan d'actions d'amélioration des pratiques individuelles et collectives

AFN 16

PUBLIC :

Personnels paramédicaux et médicaux (infirmiers, médecins, psychologues) des services hospitaliers accueillant des patients ayant une pathologie dans le cadre d'une hospitalisation : tout service hospitalier (urgences, médecine, services de spécialités), EHPAD.

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

2 JOURS

DATES ET LIEU :

09-10 SEPTEMBRE 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
26 juin 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Prise en charge d'un patient atteint de la maladie de Parkinson ou apparentée

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et 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. Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1 % de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes.

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ceux-ci peuvent néanmoins être variables selon l'individu. Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles. Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter 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. Une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, élaborée à l'intention des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée et donc plus efficace de ces patients.

OBJECTIFS

Améliorer la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson

- Appréhender le contexte de la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson et apparentée
- Identifier les caractéristiques physiopathologiques et étiopathogénie de la maladie de Parkinson et apparentée
- Repérer les différents symptômes de ces maladies
- Identifier les éléments de la prise en charge thérapeutique
- Identifier les stades évolutifs de la maladie et complications liées aux traitements
- Adapter la prise en charge du patient dans le cadre de son parcours de soins

PROGRAMME

JOUR 1

- Le contexte de la maladie
- L'étiologie de la maladie
- Physiopathologie et étiopathogénie
- Les troubles moteurs : akinésie, hypertonie, tremblement
- Troubles non moteurs non organiques : troubles de l'humeur, troubles cognitifs, phénomènes émotionnels
- Repérage de la maladie
- Traitements : médicamenteux ou non médicamenteux

JOUR 2

- La relation avec les familles : faire alliance thérapeutique
- Stades évolutifs et complications liées au traitement
- Etudes de cas
- Identification des acteurs du parcours

AFN 17

PUBLIC :

Directeurs, DRH, Présidents de CME, DAM, membres des CME, Directeurs de soins, Responsables de formation, Responsables DPC, Responsables en charge de la qualité, membres des commissions de formation et DPC

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Dès la confirmation d'inscription, à distance, et tout au long de la session, les participants expérimentent les formats de formation qu'ils souhaitent retenir, promouvoir et mettre en œuvre par la suite. Un panorama à 360 degrés sur les pratiques et outils actuels permet d'identifier ce qu'il est pertinent et possible de mettre en œuvre dans les plans de formation (et DPC), selon quels critères et à quelles conditions. Chaque demi-journée permettra l'apprentissage d'un outil digital, à titre d'exemple.

Les participants seront invités à répondre à quelques questions en ligne, avant la rencontre, afin que, dans le respect du programme, l'intervenant puisse positionner, avec le groupe, les « curseurs » ou zooms sur chaque volet

ORGANISE PAR :

DINAXIO MANAGEMENT

DUREE :

2 JOURS CONSECUTIFS + UNE AVANT-SESSION A DISTANCE

DATES ET LIEU :

24-25 SEPTEMBRE 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
26 juin 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anh.fr

Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique formation :

Renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation pour mieux former

Aujourd'hui, les besoins en compétences appellent des formules renouvelées : nouveaux modes d'apprentissage, nouveaux formats de formation, méthodes pédagogiques et techniques d'animation actualisées, mobilisation des ressources offertes par le développement du digital... d'autant plus que de multiples contraintes réduisent le temps disponible pour des séquences d'apprentissage, que les publics des formations sont lassés des modalités traditionnelles, que la part des pratiques prend le pas sur les seuls apports de connaissances... Les formats se diversifient, les durées se réduisent, les méthodes pédagogiques et les techniques d'animation sont revisitées. Les modalités de formations innovantes montent en puissance, comme la part du digital. Enfin, les apprentissages sociaux, entre pairs, et informels représentent un territoire de plus en plus investi.

OBJECTIFS

- Définir, au service de la politique formation de leur établissement, la stratégie propice en termes de modes d'apprentissage à promouvoir en réponse aux besoins des professionnels.
- Assurer la mise en œuvre, aussi bien dans la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que pour la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires.
- Evaluer l'impact des actions et programmes mettant en œuvre ces différents modes, formats et techniques.

PROGRAMME

JOUR 1

- Connaître et comprendre les nouveaux modes d'apprentissage
- Apports de connaissances
- Expérimentation en direct (session Klaxoon, MOOC, capsules, parcours...)
- Travaux en ateliers
- Savoir identifier et sélectionner les modes d'apprentissage utiles au sein de son établissement
- Ateliers de co-construction d'outils
- Réflexion stratégique en vue de la mise en œuvre

JOUR 2

- Promouvoir et mettre en œuvre les nouveaux modes d'apprentissage
- Apports de repères complémentaires
- Ateliers de production collective
- Identification de « top-outils » par public
- Entreprendre ou préparer la mise en application
- Ateliers pratiques : étude de cas
- Atelier stratégique : plan d'action
- Démarche de type co-développement

AFN 18M1

PUBLIC :

Tout personnel exerçant en établissement de santé public sanitaire, social et médico-social

PAS DE PREREQUIS

METHODES PEDAGOGIQUES :

Formation aux multiples méthodes : théorie, pratique, cas concrets, jeux, ateliers en groupe

Jeux de rôles et entraînements pratiques

Remise d'une boîte à outils et de fiches réflexes

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

MARDI 11 JUIN 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
24 avril 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anh.fr

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité.

OBJECTIFS

- Identifier les enjeux liés à la sécurité de l'établissement
- Identifier le rôle de chacun en matière de vigilance
- Identifier les conduites à tenir en cas d'acte de malveillance, de violence, d'attaque armée...
- Identifier les bases de la sécurité des systèmes d'information
- Identifier les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de situations d'incivilité/de malveillance
- Distinguer signalement et délation
- Distinguer la laïcité, la neutralité et la radicalisation
- Mobiliser les différentes ressources internes et les partenaires externes
- Respecter les règles de la communication interne et externe à tenir en matière d'événements violents dans l'établissement

PROGRAMME

MATINEE

- Présentation du formateur et de la formation - Recueil des attentes
- Les enjeux liés à la sécurité au sein des établissements et plus précisément des établissements de soins
- Jeu de cartes pédagogique reprenant différents éléments de définitions et de sémantique puis débriefing en groupe
- Identifier les droits et devoirs des professionnels - Les droits des patients et des prestataires externes

APRES - MIDI

- Mise en situation collective
- Synthèse : adopter les bons réflexes / gérer les situations de crise
- Focus sur les cellules de crise
- Présentation brève des notions de cyber sécurité à prendre en compte dans l'exercice professionnel de chacun
- Cartographie des ressources internes et externes et des moyens de sollicitation
- Communication : outils, grands principes, attitudes adéquates, lien avec les médias
- Clôture de la formation

AFN 18M2

PUBLIC :

Personnel de direction, d'encadrement, de chefs de pôles, de chefs de service ... des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec ou sans service d'urgence

PREREQUIS

Avoir entamé la réflexion autour du plan de sécurisation de l'établissement

METHODES PEDAGOGIQUES :

Mise à disposition d'une plateforme interactive pour construction de la formation dès l'amont de la formation.

Formation pratique centrée sur les particularités des établissements et de leurs points de vulnérabilité.

Remise d'une boîte à outils avec tous les documents nécessaires à l'approfondissement de la problématique.

Construction de plans d'actions et suivi des actions mises en place par le biais d'un retex (retour d'expérience) via classe virtuelle.

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

VENDREDI 13 SEPTEMBRE 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
26 juin 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr

Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste

Module 2 : Collaborer à la mise en œuvre et au suivi du plan de sécurisation de l'établissement

Les établissements de santé sont par nature des espaces ouverts au public, 24h/24 pour certains de leurs services, et présentent par conséquent des risques de forme multiple importants en matière de sécurité dans leur enceinte, que cela soit pour les personnels eux-mêmes, les patients, familles et proches, sans oublier les prestataires du site, présents physiquement au quotidien pour certains d'entre eux. L'accroissement de la violence sous toutes ses formes et la situation conjoncturelle notamment liée aux attentats récents ou plus anciens, rendent impérative la réflexion autour d'une politique globale de sécurité. C'est à ce titre que les pouvoirs publics ont rapidement identifié la nécessité de travailler sur ces thèmes, et que plusieurs instructions ministérielles demandent aux établissements de santé publics et privés d'élaborer un plan de sécurisation de leur établissement. Ce dernier vise à définir la politique de sécurité et de sûreté, formuler des recommandations de comportement adapté face à un contexte difficile, et les guider face à une situation complexe, pouvant éventuellement dégénérer en situation de crise, que ces situations soient quotidiennes ou exceptionnelles.

OBJECTIFS

- Identifier les liens entre le plan de sécurité de l'établissement, le plan de continuité d'activité et le plan Blanc en vue d'une articulation efficace
- Maîtriser les processus d'identification, d'alerte, de communication face à une situation de violence, d'attaque armée...
- Coordonner les différentes ressources internes pour la mise en œuvre du plan de sécurisation de l'établissement
- Identifier le réseau de partenaires externes à mobiliser
- Proposer un plan d'actions de suivi du plan de sécurisation des établissements

PROGRAMME

EN AMONT DE LA FORMATION

Sur la plateforme interactive de FORMAVENIR, les participants devront : lire, s'appropriier des documents et réaliser un exercice préparatoire

MATINEE

- Présentation du formateur et de la formation - Présentation des participants et des exercices réalisés
- Définitions et objectifs de chaque plan lié à la sécurité de son établissement
- Messages d'alerte, communication, travail avec les médias et création de cellule de crise => mises en situation sur cas complexe

APRES - MIDI

- Exercice pratique de construction de discours et de communication
- Coordonner et connaître les ressources internes et partenaires externes
- Proposer un plan d'actions pluri-annuel
- Clôture de la formation

EN AVAL DE LA FORMATION (Entre 9 mois et 1 an après la clôture de la formation)

- Classe virtuelle de 2 heures
- RETEX avec suivi des actions mises en place

AFN 19

PUBLIC :
Professions médicales et
paramédicales
Directions

ORGANISE PAR :
SPH CONSEIL

DUREE :
2 JOURS

DATES ET LIEU :
17-18 SEPTEMBRE 2019
ANFH - RENNES

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**
Clôture des inscriptions :
26 juin 2019

CONTACT :
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

La relation patient soignant à l'ère du digital : La santé connectée

L'avènement nécessaire de la santé connectée est intimement lié au terme de « démocratie sanitaire ». En effet, le droit du patient à l'information est défendu et garanti par la législation. Toutefois, le soignant ne reçoit pas forcément toujours l'information qu'il désire, la réciproque aussi. Le patient ne consent pas toujours, lui-même, à donner toutes les informations aux médecins. Le développement des objets connectés et de la télémédecine transforme la relation patient/soignant. Elle participe à une redéfinition positive du rapport aux soins et de la relation, moins passive et plus partagée.

Installer la confiance est un élément prépondérant de réussite d'une démarche de santé connectée. Il incombe aux professionnels de santé de créer ce lien de confiance vis-à-vis d'eux-mêmes en tant que praticiens mais également vis-à-vis de la technologie en elle-même. Au-delà de l'efficacité de celle-ci, le patient exige des assurances sur la collecte de ses données personnelles. A quoi le patient donne-t-il accès ? Où sont stockées et par qui sont traitées les données ? A qui sont-elles transmises ? Autant de questions auxquelles l'équipe médicale doit pouvoir répondre pour créer la confiance. Le professionnel doit donc connaître le cadre juridique et réglementaire encadrant l'exploitation des données des patients.

OBJECTIFS

- Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine
- Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et à la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient
- Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles
- Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient

PROGRAMME

Jour 1

- **Maîtriser les enjeux et les objectifs de la santé connectée et de la télémédecine.**

Actes réglementaires, application en Europe et Amérique du Nord, les principales stratégies industrielles pour la santé connectée, les outils existants et les innovations à venir.

Jour 2

- **Identifier le cadre juridique et réglementaire lié à l'usage, l'exploitation et la diffusion des données collectées pour informer, protéger et rassurer le patient.**

Les lois régissant la e-santé et la télémédecine, les conditions de mise en œuvre, les droits des patients, la responsabilité juridique des établissements et du personnel, la communication des informations au patient.

Jour 3

- **Analyser les impacts de l'e-santé sur les institutions, les services, les acteurs et l'organisation des soins et les pratiques professionnelles.**

Le levier de la santé connectée, les objectifs et les impacts attendus dans les secteurs hospitaliers et ambulatoires, la redéfinition de l'organisation des soins avec l'e-santé, le rôle des différents acteurs.

Jour 4

- **Anticiper les impacts sur l'évolution des pratiques professionnelles et la relation au patient**

L'observance thérapeutique et la e-santé, la réponse aux attentes des patients, les nouvelles modalités d'échange avec les patients, la coordination avec les différents partenaires de santé.

AFN 20

PUBLIC :

Médecins coordinateurs
Directeurs/Cadres/
Administratifs
IDEC/Cadres de santé

ORGANISE PAR :

SPH CONSEIL

DUREE :

2 JOURS

PREREQUIS :

CONNAISSANCE DES GRILLES
PATHOS ET GIR

DATES ET LIEU :

26 ET 27 NOVEMBRE
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :*

Clôture des inscriptions :
18 septembre 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Optimiser votre codage pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

La signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) nécessite la validation d'un « groupe iso-ressources Moyen Pondéré »(GMP) et d'un « Pathos Moyen Pondéré »(PMP). De la qualité de l'évaluation effectuée en amont de la validation, par l'ensemble de l'équipe soignante, dépendra la qualité des indicateurs produits. Dès lors, la maîtrise des grilles AGGIR et PATHOS nécessite une formation spécifique des référents d'établissement pour optimiser les chances d'obtenir un GMPS conforme aux recommandations de codage et à la réalité de la dépendance et de la charge en soins.

Outil élaboré en partenariat par le SNGC et le service de la CNAMTS, le modèle PATHOS évalue à partir des situations cliniques observées les soins médicotecniques requis pour assurer la prise en charge de toutes les pathologies d'une population de personnes âgées. Depuis avril 2010, les gouvernances opérationnelles et techniques des modèles AGGIR et PATHOS ont été prises par la CNSA. Un guide mis à jour en 2017 s'inscrit dans cette gouvernance. Outil de groupe transversal, il donne la photographie d'une population à un moment donné.

A la lumière de ces éléments, l'objectif de cette formation sera de former les référents d'établissement afin de maîtriser l'outil analytique d'évaluation de l'état de dépendance des résidents (GIR) et des soins médicotecniques (PATHOS).

OBJECTIFS

- Définir les liens entre les outils de codage et la tarification
- Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains
- Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage
- Evaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés

PROGRAMME

Une formation en 6 temps :

- Cerner les enjeux budgétaires et l'impact du GMPS sur les dotations d'un CPOM
- Maîtriser l'utilisation des adverbess SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalemment, Correctement) de la grille AGGIR
- S'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis »
- Etablir les objectifs et définir les tâches à exécuter lors de la réalisation d'une « pré-coupe » PATHOS et d'une évaluation GIR en vue de préparer la validation du GMP sur site par le médecin valideur du Conseil Départemental et du PMP par le médecin de l'ARS
- Définir les modalités de saisie de la CRCM (Commission Régionale de Coordination médicale) en cas de désaccord
- Etablir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel

AFN 21

PUBLIC :

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

ORGANISE PAR :

INFIPP SCOP

DUREE :

2+1 JOURS

DATES ET LIEU :

11-12 SEPTEMBRE ET 10 OCTOBRE 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
26 juin 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

Les violences sexistes et sexuelles recourent un ensemble d'attitudes et d'agissements tels que le harcèlement sexuel ainsi que les crimes et délits réprimés par le code pénal. Lorsque les faits se produisent au sein d'une entreprise, l'employeur a la responsabilité de les sanctionner. Il a également un rôle préventeur. Pour aider, un dispositif juridique important a été construit.

Pourtant, malgré le nombre important de violences sexistes et sexuelles subies au travail, peu sont dénoncées et encore moins sanctionnées. C'est pourquoi le gouvernement a décidé de prendre de nouvelles mesures pour éradiquer ces pratiques. Or, si la société a bien son rôle à jouer dans cette lutte, il apparaît nécessaire de former spécifiquement les professionnels de la santé ayant des fonctions au niveau des ressources humaines, à savoir repérer, accompagner et prendre en charge les personnes ayant subi ces violences au sein de l'établissement.

OBJECTIFS

- Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle et les sanctions encourues
- Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels
- Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques
- Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés
- Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, RH)
- Orienter les victimes de manières adaptées en interne et externe

PROGRAMME

Jour 1

- Violences sexistes et sexuelles au sein du registre des risques psychosociaux
- Cadre juridique, sanctions encourues par les « agresseurs »
- Alternative de l'hospitalisation à domicile
- Psychologie et stratégies de l'agresseur harceleur

Jour 2

- Mécanismes et conséquences des violences
- Comportements face aux violences sexistes et sexuelles
- Repérage des victimes

Intersession (entre 3 et 4 semaines)

- Les participants devront compléter un quizz et identifier les modalités de communication sur ce type de violence selon leur environnement

Jour 3

- Retour sur les observations sinter session
- Validation des acquis de la première session de formation
- Construction d'un « livret de ressources »
- Mise en « jeu » et questionnements de fin de formation

AFN 22 M1

PUBLIC :

L'ensemble des personnes intervenant sur les SI dans le cadre des GHT, personnel des SI.

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

Seront arrêtées avec l'établissement support

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

Parcours de formation SI-GHT

Module 1 : Les évolutions des SI dans le cadre des GHT

Aujourd'hui les enjeux et les objectifs des GHT autour de la territorialisation de l'offre de soins, de l'amélioration de la prise en charge du patient, de la qualité et de la sécurité des soins, sont compris et partagés par tous. Mais qu'en est-il de la mise en œuvre opérationnelle des GHT et de ses impacts ? Elle impose une restructuration en profondeur, des organisations, de la gouvernance, des prises en charge des pratiques, etc, qui exige l'adhésion des équipes. Fédérer les équipes autour de ce projet ambitieux commence par la connaissance et la compréhension globale des concepts clés, du cadre juridique de référence et de ses impacts opérationnels sur tous les champs et tous les acteurs de l'hôpital en général et les DSI et leurs équipes en particulier.

OBJECTIFS

- Fédérer les équipes pour une compréhension commune des enjeux des GHT
- Appréhender les fondamentaux du GHT et disposer de repères juridiques
- Comprendre les enjeux opérationnels de la mise en œuvre d'un GHT

PROGRAMME

- Les fondamentaux des GHT : appréhender les enjeux et les dispositions en vigueur en matière de GHT
- Appréhender le contexte réglementaire spécifique aux fonctions mutualisées ayant un impact sur la fonction SI
- Identifier les enjeux des SI dans le cadre des GHT
- Identifier les outils officiels à disposition
- Identifier les axes prioritaires de travail préparatoires à la convergence des SI

AFN 22 M2

PUBLIC :

Les personnes exerçant une fonction d'encadrement dans le cadre des SI au sein d'un GHT

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE :

2 JOURS

DATES ET LIEU :

Seront arrêtées avec l'établissement support

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

Parcours de formation SI – GHT

Module 2 : la conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI

La convergence des systèmes d'information est un projet de transformation complexe, caractérisé par une diversité et un grand nombre de chantiers, aux impacts multiples : organisationnels, techniques, humains et économiques. La mise en œuvre de ce type de chantier requiert une approche intégrée de conduite de projet et de changement. Les effets d'une démarche de conduite et d'accompagnement du changement seront d'autant plus probants qu'ils seront adaptés et tiendront compte du domaine concernés et de ses spécificités. Ainsi faire converger les SIH du GHT revient à faire converger : • les processus métiers vers un socle commun de règles portées par le projet médical ; • les fonctions offertes par le SI pour supporter les processus métiers ; • la simplification des applications et le choix d'outils communs pour répondre à un même ensemble de besoins. L'objectif est de mieux comprendre les différentes facettes du projet de transformation que recouvre la convergence des SI de GHT et de maîtriser des méthodes et outils pour en faciliter la mise en œuvre.

OBJECTIFS

- Appliquer une conduite du changement adaptée au contexte spécifique de la convergence des SI dans le cadre du GHT
- Disposer des outils adaptés à la mise en œuvre de cette conduite du changement

PROGRAMME

- Repérer les enjeux du changement dans le cadre des GHT
- Identifier les différentes parties prenantes
- Identifier les leviers et les freins au changement
- Intégrer les besoins issus du projet médical partagé et du projet de soins partagé dans la stratégie de convergence du SI
- Appréhender les différents modèles organisationnels et de gouvernance selon le contexte du GHT
- Réaliser une cartographie de l'existant en lien avec les différents services concernés (RH, achats...)
- Préparer l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre du groupement avec les services RH
- Mobiliser les outils de conduite du changement pour les SI dans le cadre du GHT

AFN 22 M3

PUBLIC :

Personnes amenées à conduire des études d'opportunité en matière d'internalisation ou d'externalisation d'activité en lien avec la fonction SI

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

Seront arrêtés avec l'établissement support

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Parcours de formation SI- GHT

Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes dans le cadre des GHT

La mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire entraîne un certain nombre de conséquences et d'obligations en matière de systèmes d'information, notamment la mise en place d'une DSI commune, placée sous l'autorité fonctionnelle d'un Directeur des Systèmes d'Information (DSI). Par ailleurs, l'évolution de la fonction SI avec la raréfaction des ressources spécialisées, l'évolution rapide des technologies, mais également les contraintes budgétaires, et les exigences (sécurité, traçabilité, disponibilité...) croissantes sur le SI, amènent à étudier l'opportunité de faire ou de faire faire. Le choix d'externaliser un domaine, une activité est non seulement une décision stratégique mais également un événement majeur dans la vie d'une organisation au niveau humain, organisationnel ou économique. Il nécessite de bien maîtriser le processus décisionnel, son contexte, ainsi que la démarche et les outils associés.

OBJECTIFS

- Evaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes en matière.

PROGRAMME

- Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes
- Evaluer la pertinence ou non (bénéfice/risque) du recours à certains services ou prestataires externes dans un contexte de GHT
- Identifier les impacts du recours à certains services ou prestataires externes sous toutes ses dimensions
- Mobiliser les outils nécessaires à toutes les phases du projets : de l'étude d'opportunité au pilotage
- Définir les indicateurs (qualité, ROI...)

AFN 22 M4

PUBLIC :

Tout public SI concerné par la mise en œuvre normatif appliqué au système d'information hospitaliers

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

DATES ET LIEU :

Seront arrêtés avec l'établissement support

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

Parcours de formation SI – GHT

Module 4 : Auditabilité des SI dans le cadre des GHT

Certifications des comptes, accréditation des laboratoires, intégration, par la Haute autorité de santé (HAS), des indicateurs du programme Hôpital Numérique à la certification des hôpitaux, programme Territoire de Soins Numérique, exigences de la CNIL, et récemment le RGDP... Les systèmes d'information et les technologies de l'information qui sont au cœur de l'amélioration de la prise en charge du patient, doivent répondre à des exigences et des normes de qualité et de sécurité. Dans ce contexte, chaque établissement en s'inscrivant dans une démarche d'auditabilité des systèmes d'information au sein du GHT, s'engage dans une dynamique d'amélioration de la sécurité des systèmes d'information.

OBJECTIFS

- Appréhender le cadre normatif appliqué au SIH et sa déclinaison au sein du GHT
- Connaître la méthode et les outils associés pour mener une démarche d'auditabilité des SI

PROGRAMME

- Connaître le cadre normatif des systèmes d'information dans le cadre de la mise en place des GHT
- Identifier les éléments communs aux différents référentiels afférents à ce cadre normatif
- Repérer les impacts sur les différents acteurs au sein du GHT
- Mobiliser les outils associés dans le cadre du GHT

AFN 22 M5

PUBLIC :

Equipe de direction, directeurs SI, responsables des SI et tout public concerné par l'urbanisation des SI

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE :

2 JOURS CONSECUTIFS

DATES ET LIEU :

Seront arrêtés avec l'établissement support

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Parcours de formation SI – GHT

Module 5 : Urbanisation du système d'information convergent (SIC) d'un GHT

La convergence des SI des établissements d'un GHT doit conduire à une démarche d'urbanisation du SI et in fine à sa simplification, et cela dans le cadre d'une gouvernance unique des SI. L'intégration du système d'information hospitalier (SIH) est une question complexe du fait de la grande diversité des applications déployées, en cours de déploiement ou à déployer dans un futur proche. Cette démarche d'intégration mais également d'ouverture du SIH doit également être envisagée dans une perspective territoriale, régionale et nationale. L'approche doit donc être globale et le SI doit être abordé dans toutes ses composantes : la stratégie SI, les processus de travail supportés par le SI, les fonctions offertes par le SI, les applications offrant ces fonctions et enfin les ressources (humaines et infrastructures) permettant le fonctionnement du SI.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte général et les enjeux de l'urbanisation dans le cadre du GHT
- Maitriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires ç un projet d'urbanisation des SI

PROGRAMME

- Repérer les grands chantiers qui touchent à la convergence (techniques et fonctionnels)
- Mesurer les impacts techniques et organisationnels au niveau du GHT et définir les évolutions nécessaires selon le contexte et dans un mode projet
- Outiller un projet d'urbanisation et de cartographie
- Atelier : définir un plan d'actions adapté au GHT

AFN 22 M6

PUBLIC :
Responsables sécurité des SI
(RSSI)

ORGANISE PAR :
CNEH

DUREE :
2 JOURS CONSECUTIFS

DATES ET LIEU :
Seront arrêtés avec
l'établissement support

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
18 SEPTEMBRE 2019

CONTACT :
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

Parcours de formation SI – GHT

Module 6 : SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT

L'actualité de la cyber insécurité numérique et les évolutions réglementaires récentes montrent tous les enjeux des GHT en matière de sécurité des SI et protection des données dans le cadre des GHT. Le Responsable de la Sécurité des SI (RSSI) de GHT portera la définition détaillée et la mise en œuvre d'une politique de sécurité "cadre", déclinée en politiques de Sécurité des SI (PSSI) contextuelles pour chaque établissement membre. Ces adaptations, à la marge du document cadre, permettront de prendre en compte les spécificités métiers des établissements (MCO, psychiatrie, EHPAD-SSR-USLD, HAD principalement). Pour mener à bien ses missions, en transversalité, sur plusieurs structures réparties sur un territoire, le RSSI de GHT doit bénéficier d'outils et de méthodes.

OBJECTIFS

- Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique
- Appréhender le cadre normatif en matière de : SSI, ^protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance
- Identifier le rôle et missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT
- Harmoniser la politique SSI au niveau du GHT au regard de l'existant

PROGRAMME

- Connaître l'actualité 2016 et 2017 de la cyber insécurité numérique
- GHT ou groupement publics et privés : comprendre et modéliser la gouvernance politique de la SSI
- Préciser les missions du RSSI et des référents SSI dans les nouveaux contextes
- Gouvernance technique et opérationnelle de la SSI : processus et outils
- Le schéma Directeur SSI multi-entités ou le « chapitre SSI » du SDSI
- Maitriser la SSI opérationnelle

AFN 23 M1

PUBLIC :

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement

ORGANISE PAR :

SYNERGIES DCF

DUREE :

4 JOURS (2X2 JOURS AVEC UNE INTERSESSION)

DATES ET LIEU :

23-24 MAI ET 25-26 JUIN 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
15 avril 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

CEP : Le conseil en évolution professionnelle Module de base (module 1A)

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

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

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

OBJECTIFS

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

- Appréhender l'organisation du CEP à partir de la réglementation (du général aux spécificités FPH) et les 3 niveaux d'intervention du CEP
- Identifier les enjeux et les impacts de la Gestion des Ressources Humaines sur les projets en évolution professionnelle, identifier les publics spécifiques
- Identifier les modalités opérationnelles de la mise en œuvre du CEP et les liens à établir entre les différents dispositifs de formation, les différents acteurs...
- Respecter les exigences de la fonction de CEP (impartialité, confidentialité...)

PROGRAMME

Jour 1

- Qu'est-ce que le Conseil en Evolution professionnelle ?
 - Présentation des 3 niveaux de la démarche de CEP :
- Niveau 1 : assurer un accueil et une information individualisée,
- Niveau 2 : réaliser un conseil personnalisé,
- Niveau 3 : réaliser un accompagnement et un suivi personnalisés.

Jour 2

- Les fondamentaux de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences

Jour 3 :

- Les modalités opérationnelles du CEP

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

Jour 4

- Les exigences de la fonction de Conseil en évolution Professionnelle

Ateliers de simulation : mettre en place un entretien d'accueil et d'information (de niveau 1) à partir d'exemples de situations vécues.
Débriefing en groupe plénier avec le formateur

AFN 23 M2

PUBLIC :

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

ORGANISE PAR :

SYNERGIES DCF

DUREE :

2 JOURS

DATES ET LIEU :

19 ET 20 SEPTEMBRE 2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
26 JUIN 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

CEP : La conduite d'entretien (module 1B)

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public. Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

Jour 1 :

- les outils de l'entretien dans le cadre du CEP

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

- Travail en atelier : Elaboration de compte-rendu d'entretien (grille d'entretien) à partir d'une trame.

Jour 2 :

- Les techniques d'entretien

Comment utiliser la reformulation : technique qui consiste pour l'écouter à redire en d'autres mots ce que la personne a dit afin de lui prouver qu'il a bien compris, Les différentes formes de reformulation :

la reformulation écho, la reformulation miroir, la reformulation-résumé,

Exercices de reformulation à partir d'exemples,

Les questions ouvertes : elles incitent à la réflexion et à la mobilisation des idées sur un thème,

Adapter sa posture : communication appropriée, disponibilité...

- Mises en situations des stagiaires : simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation

AFN 24 M1

PUBLIC :
TOUTE PERSONNE AMENEE A
REALISER UN
ACCOMPAGNEMENT CEP

ORGANISE PAR :
SYNERGIES DCF

DUREE :
2+1 JOURS

DATES ET LIEU :
26-27 SEPTEMBRE ET 11 OCTOBRE
2019
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

CLOTURE DES INSCRIPTIONS :
26 JUIN 2019

CONTACT :
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

CEP : Rôle et outils du conseiller dans la Co-construction du projet d'évolution professionnelle (module 2A)

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

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public. Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

OBJECTIFS

- Accompagner les agents à la construction de leur projet d'évolution professionnelle et à la formalisation du plan d'action associé.
- Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle.
- Adopter une posture d'accompagnement et de co-construction du projet d'évolution professionnelle et utiliser les outils adaptés.
- Définir une stratégie et un plan d'actions avec le professionnel concerné, examiner la faisabilité du projet et les financements possibles.
- Formalisation d'un plan d'action et définition d'un outil de suivi de réalisation du projet de l'agent
-

PROGRAMME

Jour 1 :

- Rôle et missions du conseiller en évolution professionnelle
- Les étapes de la démarche d'accompagnement et de co-construction.

Jour 2:

- Définir une stratégie et un plan d'action
- Examiner la faisabilité du projet et les financements possibles
- Ateliers : à partir d'une situation proposée par le formateur, rédaction d'un plan d'actions sur le document support (trame de plan d'action)

INTERSESSION : les stagiaires finaliseront la rédaction du plan d'action commencée en atelier

Jour 3 :

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

AFN 25 M1

PUBLIC :

Tout acteur ou contributeur de la fonction Achats en GHT (acheteur, référent Achats, pharmacien-acheteur...) souhaitant renforcer sa culture Achats

ORGANISE PAR :
CKS SANTE**DUREE :**

2 JOURS CONSECUTIFS

DATES ET LIEU :

4-5 SEPTEMBRE
ANFH - RENNES

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
26 JUIN 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

offre de formation achat GHT module 1 : fondamentaux de l'achat public en GHT

La mise en place des GHT a induit un profond bouleversement de la fonction Achats, avec un transfert de compétences vers les établissements supports. Des questions opérationnelles se posent désormais aux acteurs et contributeurs de la fonction Achats : - Qui sont les acteurs impliqués dans les marchés publics des GHT et quel est leur rôle ? - Comment se positionne l'acheteur dans son GHT ? - Quelles sont les bonnes pratiques différentes étapes de l'achat ? - Comment préparer la convergence des marchés au 31 décembre 2020 ? - Comment les établissements parties doivent concrètement s'organiser autour des étapes d'approvisionnement et de suivi d'exécution des marchés ? - Quelles sont les bonnes pratiques de remontée des gains achats et de construction d'une démarche de Plan d'Actions Achats Territorial (PAAT) ? - Quels sont les outils de la DGOS ?...

OBJECTIFS

- Appréhender le contexte et les enjeux associés aux achats publics en GHT
- Comprendre et structurer les interfaces des acheteurs avec les interlocuteurs internes au GHT
- Maîtriser le processus d'achat public, de la définition du besoin au suivi d'exécution des marchés et à la remontée des gains

PROGRAMME

- Contexte des marchés publics en GHT
- Comprendre le rôle de l'acheteur vis-à-vis de ses interlocuteurs internes dans le GHT
- Maîtriser la définition de son besoin et son sourcing
- S'initier aux techniques de négociation
- Réaliser un suivi d'exécution efficace de son marché
- Les bonnes pratiques pour la convergence des marchés publics en GHT
- Les outils de l'acheteur pour mesurer la performance et calculer des gains Achats - La méthodologie de calcul des gains - Structurer et valoriser une démarche de PAAT

AFN 25 M2

PUBLIC :

Managers au sein de la fonction Achats : Responsables Achats, Responsables Méthodes, référent Achats d'établissements

ORGANISE PAR :

CKS SANTE

DUREE :

2 JOURS + 1 JOURS AVEC INTERSESSION

DATES ET LIEU :

16-17 OCTOBRE ET 04 DECEMBRE
ANFH - RENNES

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
28 AOUT 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anf.fr

offre de formation achat GHT module 2 : le management et l'animation de la fonction achats en GHT

Si l'objectif du 1er janvier 2018 pour la mutualisation des achats en GHT a été globalement atteint, les établissements supports et parties doivent encore davantage structurer leur organisation et clarifier la trajectoire de la fonction Achats sur les prochaines années. Cette formation a pour but d'accompagner les personnes impliquées dans l'animation d'une démarche Achats inter-établissements. Elle permet de mettre en pratique les méthodes et les outils à disposition des GHT et aborde notamment les questions suivantes :

- Comment animer une démarche Achats dans un contexte de GHT ?
- Quels sont les outils pour cartographier ses achats et ses marchés dans un contexte multi-établissements ?
- Comment élaborer et suivre une politique Achats à l'échelle du GHT ?
- Comment structurer les interfaces entre le service Achats et ses interlocuteurs internes et externes ?

Une intersession (après les 2 premiers jours) permet aux stagiaires de mettre en application les outils présentés et de réaliser, en journée 3, un premier bilan des actions menées.

OBJECTIFS

- Analyser son organisation Achats et la positionner dans l'organisation du GHT pour en dégager des pistes d'efficience
- Organiser et structurer les interfaces du service Achats avec ses interlocuteurs internes et externes
- Construire des outils de pilotage et d'animation de la fonction Achats adaptés à un contexte multi-établissements

PROGRAMME

- Comprendre les enjeux d'une organisation Achats mutualisée, les acteurs et leur rôle
- Réaliser l'autodiagnostic de sa fonction Achats GHT
- Maitriser les outils de gouvernance de la fonction Achats
- Animer la fonction Achats dans un contexte de GHT
- Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)
- Mettre en place un dispositif efficace de suivi, d'animation et de communication (journée 3)

AFN 25 M3

PUBLIC :

Contrôleur de gestion Achats,
Responsable Méthodes ou
Directeur Achats en réflexion
sur la fonction

ORGANISE PAR :

CKS SANTE

DUREE :

2 JOURS CONSECUTIFS + 1 JOUR
AVEC INTERSESSION

DATES ET LIEU :

1-2 OCTOBRE ET 3 DECEMBRE
2019
ANFH - RENNES

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
15 JUILLET 2019

CONTACT :

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr

Offre de formation achat GHT module 3 : le contrôle de gestion achats en GHT

La mise en place des GHT a induit un fort bouleversement de la fonction Achats, un renforcement des objectifs de performance et la nécessité d'un pilotage robuste par le Contrôleur de Gestion Achats. Le rôle de ce dernier est de construire le dispositif de pilotage et d'améliorer le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements, afin d'identifier les pistes d'optimisation et de remontées des gains réalisés annuellement au PAAT (Plan d'Actions Achats Territorial). S'agissant d'une fonction très récente qui doit encore asseoir ses méthodes et son positionnement, les contrôleurs de gestion Achats font face à plusieurs questions :

- Comment positionner la contribution du contrôleur de gestion Achats dans le GHT ?
- Quelles sont les tâches qui lui sont dévolues et les indicateurs à suivre ?
- Comment gérer au mieux la diversité des systèmes d'information et structurer le traitement de données dans son GHT ?
- Quelles sont les interactions à créer avec les autres directions et notamment la Direction Financière ?
- Comment fixer une feuille de route sachant que les GHT/leurs établissements ont des niveaux de maturité Achats différents ?

L'ANFH met à disposition des contrôleurs de gestion Achats ce module afin de les aider à s'approprier leur nouveau rôle. Une intersession entre les journées 2 et 3 permettra au stagiaire de mettre directement en application les outils proposés et de réaliser un premier bilan avec l'aide du formateur

OBJECTIFS

- Positionner le rôle du contrôle de gestion Achats et du pilotage de la performance
- Identifier les indicateurs de suivi et de pilotage de la fonction Achats en vue de construire des tableaux de bord partagés
- Mettre en place un dialogue de gestion à l'échelle des établissements et du GHT

PROGRAMME

- Comprendre le rôle du contrôleur de gestion Achats ou du responsable de la performance Achats
- Réaliser une cartographie des Achats pour piloter les dépenses
- Identifier les indicateurs de pilotage de la fonction Achats et construire des tableaux de bord pertinents
- Organiser le dialogue de gestion avec les services et la direction des Finances
- Mettre en place un système qualité achat
- Dresser le bilan des premières actions lancées et identifier les points d'amélioration du dispositif de pilotage (journée 3)
- Préparer efficacement sa communication (journée 3)

BULLETIN D'INSCRIPTION

WWW.ANFH.FR

BRETAGNE

BULLETIN D'INSCRIPTION ACTIONS DE FORMATIONS 2019

ACTION N°:

TYPE: AFR AFC AFN

DATE(S):

INTITULÉ DE LA FORMATION:

CODE ETS:

ÉTABLISSEMENT:

LISTE DES PARTICIPANTS (À CLASSER PAR ORDRE DE PRIORITÉ SI PLUSIEURS INSCRIPTIONS)

Mme Mlle M.	Nom (majuscules)	Prénom	Fonction	Grade	Service

MONTANT PRÉVISIONNEL DES FRAIS

Frais pédagogiques	Frais de déplacement - séjour	Frais de traitement

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement: