

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

BRETAGNE

Plan d'actions régional 2020

Le mot de la présidente

Comme vous avez pu le constater, l'offre de formation hospitalière s'étoffe au fil des ans, proposant toujours plus d'actions aux établissements publics de santé et à leurs professionnels.

Or, le projet stratégique régional 2016-2019 de l'ANFH Bretagne arrive à son terme. Ses administrateurs ont donc pour mission d'élaborer prochainement un nouveau projet, afin de s'adapter aux profondes mutations et transformations en cours à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs sanitaire et médico-social, dans un contexte de réforme de la Fonction publique. Dans le plus strict respect de la parité entre représentants des directions et des organisations syndicales, ils définiront ensemble les nouvelles orientations que l'ANFH Bretagne mettra en œuvre, durant les 4 années à venir, au service de ses adhérents et de leurs professionnels.

La transposition des Comptes personnels d'activité et de formation dans les textes Fonction publique hospitalière incite l'ANFH Bretagne à s'engager plus avant dans l'accompagnement et l'animation du Conseil en évolution professionnelle par le déploiement d'un dispositif de formation modulaire, très plébiscité en Bretagne depuis 2019. Il en est de même pour accompagner la professionnalisation des agents et soutenir leur demande de mobilité professionnelle sur les territoires de santé bretons.

Le maintien dans l'emploi est par ailleurs un sujet prégnant au sein des établissements de la FPH. Il revêt un caractère à la fois difficile et complexe à aborder, car recouvrant des enjeux humains, économiques, organisationnels et politiques. Consciente de cet enjeu primordial, l'ANFH Bretagne propose désormais un dispositif modulaire « Prévention et maintien dans l'emploi » à destination des établissements et des agents afin de les aider à construire leur projet professionnel.

La constitution des GHT a induit de profonds changements dans la mise en œuvre des fonctions transversales. C'est pourquoi l'ANFH Bretagne a développé une offre de services spécifique aux GHT : déploiement d'un dispositif destiné aux professionnels des systèmes d'information dans le cadre d'une gouvernance unique des SI et actions de formation proposées aux acheteurs territoriaux.

En outre, l'ANFH Bretagne reconduit et ouvre son dispositif « compétences-clés » répondant à une ambition partagée entre ses administrateurs et inscrite au cœur même du précédent projet stratégique régional.

Pour avoir actualisé en 2019 sa cartographie des métiers de la FPH, l'ANFH Bretagne dispose d'une connaissance affinée des métiers sur les territoires et est en parfaite capacité de venir en appui à vos stratégies RH.

En 2020, un accompagnement modulaire en GPMC sera proposé aux adhérents qui souhaiteront s'engager dans la démarche actualisée du sujet, tant pour optimiser les entretiens annuels que pour intégrer le management par les compétences dans l'évolution des pratiques.

Parallèlement, en organisant des journées thématiques, les administrateurs régionaux témoignent de l'importance qu'ils apportent à la mutualisation des expériences et à la valorisation des métiers. Le présent catalogue comprend une fiche dédiée aux prochaines journées programmées de l'année.

L'ANFH Bretagne vous informe, au fil de l'eau, de son actualité, de ses nouveaux services, via le fil twitter @ANFHBretagne, la lettre électronique « L'Événement Info » et le site internet www.anfh.fr/bretagne.

Soyez assurés que l'ANFH Bretagne et ses administrateurs restent à l'écoute de vos besoins de formation pour répondre ensemble aux défis qui s'annoncent.

Carole BRISION

Présidente régionale de l'ANFH Bretagne

Sommaire

Éditorial	03
Présentation générale de l'ANFH	08
Financements ANFH	09
Les services destinés aux établissements adhérents	10
Une équipe à votre service	12
Les chiffres-clés 2017	13
Journées thématiques et projets régionaux	14
Liste des établissements	16
Conditions de prise en charge et modalités d'inscription pour les formations et journées thématiques	18

01 Acteurs de la formation **19**

> Professionnalisation de la fonction formation – Module 1: Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement.....	20
> Professionnalisation de la fonction formation – Module 2: Évaluation des actions de formation.....	21
> Professionnalisation de la fonction formation – Module 3: Transposition et place des nouveaux formats de formation	22
> Professionnalisation de la fonction formation – Module 4: Impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation	23
> Formateurs occasionnels – perfectionnement	24
> Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (CNEH).....	25
> Coordination de la fonction formation au sein d'un GHT (Ernst & Young).....	26
> Évolution de la fonction achat au sein du GHT – Module 1: Fondamentaux de l'achat public GHT	27
> Évolution de la fonction Achats au sein du GHT – Module 2: Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT	28
> Évolution de la fonction Achats au sein du GHT – Module 3: Le contrôle de gestion Achats en GHT.....	29
> Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation: renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation.....	30

02 Développement personnel et communication **31**

> Réussir la présentation de son travail dans le cadre des journées ANFH.....	32
> Développement personnel et communication pour les agents de catégorie C.....	33
> Développement personnel et communication pour les agents de catégorie A ou B.....	34
> Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun? Nouveau	35

> Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun? Nouveau	36
> Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière	37
> Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction.....	38

03

Ressources humaines - Management

39

> Responsables de formation/personnel d'encadrement : promouvoir la coopération pour développer une dynamique de formation.....	40
> Reclassement professionnel et reconversion.....	41
> Formation adaptation à l'emploi- Adjoint des cadres hospitaliers	42
> Formation adaptation à l'emploi- Technicien et technicien supérieur hospitalier	44
> Droits et devoirs du fonctionnaire.....	45
> EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux.....	46
> Atelier de co-développement pour le personnel d'encadrement de la filière administrative	47
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 1: Statut du personnel hospitalier non médical.....	48
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 2: Contrats de travail.....	49
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 3: L'avancement.....	50
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 4: Modalités de décompte du temps de travail	51
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 5: Gestion de la paie du personnel non médical.....	52
> Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines- Module 6: Gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles.....	53
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 1: Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre	54
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 2: Conduire les changements au sein de son unité	55
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 3: Savoir gérer et conduire des projets en interne et en externe.....	56
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 4: Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.....	57
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 5: Entretiens annuels d'évaluation et de formation	58
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 6: Manager la cohabitation au sein de son unité	59
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 7: Savoir gérer les situations difficiles.....	60
> Parcours de formation modulaire management et relations humaines- Module 8: Mettre en place une démarche qualité	61
> Manager à l'échelle d'un GHT Nouveau	62
> Manager à l'échelle d'un GHT Nouveau	63
> Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail- Module 1: Être acteur opérationnel de la QVT (CNEH)	64

Sommaire

> Mettre en œuvre une démarche de QVT dans les établissements – Module 2: Piloter une démarche QVT (CNEH)	65
> Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail – Module 1: Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe	66
> Mettre en œuvre une démarche de QVT: piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans votre établissement	67
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes.....	68
> Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes Nouveau	69
> CEP: le Conseil en évolution professionnelle – Module de base (module 1A).....	70
> CEP: la conduite d'entretien (module 1B)	71
> CEP: rôle et outils du conseiller dans la co-construction du projet d'évolution professionnelle (module 2A)...	72
> CEP: mobilisation et participation aux réseaux des acteurs (module 2 B) Nouveau	73
> CEP: les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi (module 2 C) Nouveau	74
> CEP: accompagnement des publics spécifiques (module 2 D) Nouveau	75
> CEP: accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi: CV, lettre de motivation... (module 2 E) Nouveau	76
> CEP: conseil à la reprise et à la création d'entreprise (module 2F) Nouveau	77

04 **Prise en charge du patient/résident** **79**

> Comment faire face aux situations traumatisantes dans les services d'urgence et de réanimation?	80
> Élaborer un projet manger-mains pour favoriser l'autonomie des personnes âgées	81
> Accompagner les troubles géro-psycho-geriatriques du sujet âgé en EHPAD	82
> La gestion des événements indésirables dans les établissements sociaux et médico-sociaux	83
> Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes	84
> S'initier à la langue des signes pour mieux accueillir dans les établissements de FPH	85
> L'humour en situation professionnelle.....	86
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé (Infor Santé).....	87
> Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé (Cesiform).....	88
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD/USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées Nouveau	89
> Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD/USLD: la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées Nouveau	90
> Tous concernés par le psychotraumatisme: repérage et prise en charge des victimes Nouveau	91
> Soins de support en cancérologie	92
> Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives	93
> Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive	94
> La relation patient-soignant à l'ère du digital: la santé connectée.....	96

05	Handicap - enfance	97
	<ul style="list-style-type: none"> > Accueil et accompagnement des mineurs non accompagnés 98 > Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont TSA) chez l'enfant de 0 à 6 ans Nouveau 99 > Adultes autistes: accueillir, accompagner, soigner 100 	
06	Compétences- clés	101
	<ul style="list-style-type: none"> > Dispositif Compétences-clés: professionnaliser les accompagnants 102 > Dispositif Compétences-clés: professionnaliser les agents 103 	
07	Organisation hospitalière	105
	<ul style="list-style-type: none"> > Optimiser votre codage pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD..... 106 > Parcours de formation SI-GHT – Module 1: Les évolutions des SI dans le cadre des GHT 107 > Parcours de formation SI-GHT – Module 2: La conduite du changement dans le cadre de la convergence des SI 108 > Parcours de formation SI-GHT – Module 3: Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes 109 > Parcours de formation SI-GHT – Module 4: Auditabilité des SI dans le cadre des GHT 110 > Parcours de formation SI-GHT – Module 5: Urbanisation du Système d'information convergent (SIC) d'un GHT 111 > Parcours de formation SI-GHT – Module 6: SSI et protection des données dans le cadre d'un GHT..... 112 	
08	Développement durable	113
	<ul style="list-style-type: none"> > Développement durable et pratiques professionnelles 114 	
Bulletin d'inscription		115

D'un coup d'œil

Présentation générale de l'ANFH

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

Sa raison d'être

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

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

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices: PARITARISME

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

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

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

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients. C'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'ANFH. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les 4 ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'ANFH, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements

Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Ambition 4

> Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

Financements ANFH

L'ANFH collecte cinq fonds :

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

CFP - BC - VAE

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

0,6%

FMEP

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

4,8%

ESAT

L'ANFH propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution

destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

0,75 / 0,5%

DPC médical

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

Partenariats financiers

Au niveau national, 2 partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- > partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- > partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils Régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP. Les principales thématiques faisant l'objet de conventions partenariales financières en délégation sont les suivantes :

- > appui aux politiques GPMC des établissements ;

- > élaboration ou renouvellement de cartographies métiers ;
- > soutien financier au développement des Études Promotionnelles ;
- > soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- > appui aux politiques handicap des établissements ;
- > soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- > dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- > soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou EPHAD ;
- > appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- > soutien aux mobilités inter fonctions publiques ;
- > dispositifs de simulation en santé...

Les services destinés aux établissements

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

Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

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

Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achat

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...

Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme achat de l'ANFH
plateforme-achats.anfh.fr

Outil de commande en ligne de formations ANFH « La ForMuLE »

L'ANFH étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'ANFH.

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'ANFH. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'ANFH utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

Un outil unique permettant de dématérialiser l'entretien auprès des cadres,



de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité Technique d'Établissement (CTE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes...).

Les cartographies des métiers

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

Datadock

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

L'animation des réseaux professionnels

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore,

par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

Information des adhérents La Lettre de l'ANFH

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

— Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur ANFH.fr.

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

> Coordination de la formation dans les GHT

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

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

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

> Un guide sur l'éligibilité

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

> Un guide des métiers

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

> Un guide technique du DPC

Outil pour faciliter la mise en œuvre du DPC dans les établissements publics de santé, il complète et renforce le dispositif d'accompagnement proposé aux établissements adhérents. L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'ANFH.fr, rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

Dispositif spécifique Multi +

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

— Plus d'infos
> www.anfh.fr

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

David ROUSSEL

Assistante/standard

Guylène MAZARS

- > 02 99 35 28 60
- > g.mazars@anfh.fr

Conseillers en Gestion de fonds

Isabelle GALLE

- > 02 99 35 28 68
- > i.galle@anfh.fr

Fabien JEULAND

- > 02 99 35 28 79
- > f.jeuland@anfh.fr

**Lucie-Flore
KOUALET-KONZI**

- > 02 99 35 28 78
- > lf.koualet-konzi@anfh.fr

Rosenn LE PORT

- > 02 99 35 28 76
- > r.leport@anfh.fr

Laurence PHILOUZE

- > 02 99 35 28 66
- > l.philouze@anfh.fr

Amélie PINÇON

- > 02 99 35 28 67
- > a.pincon@anfh.fr

Maëva QUIQUET

- > 02 99 35 28 65
- > m.quiquet@anfh.fr

Séverine RIVIÈRE

- > 02 99 35 28 63
- > s.riviere@anfh.fr

Conseillers en formation

Pôle formation

- > bretagne.formation@anfh.fr

Marie-Noëlle FRINAULT

- > 02 99 35 28 64
- > mn.frinault@anfh.fr

Erwan HEYDON

- > 02 99 35 28 62
- > e.heydon@anfh.fr

Marie-Annick LE FILOUS

- > 02 99 35 28 77
- > ma.lefilous@anfh.fr

Conseillère dispositifs individuels

Laurence BOUET

- > 02 99 35 28 61
- > l.bouet@anfh.fr

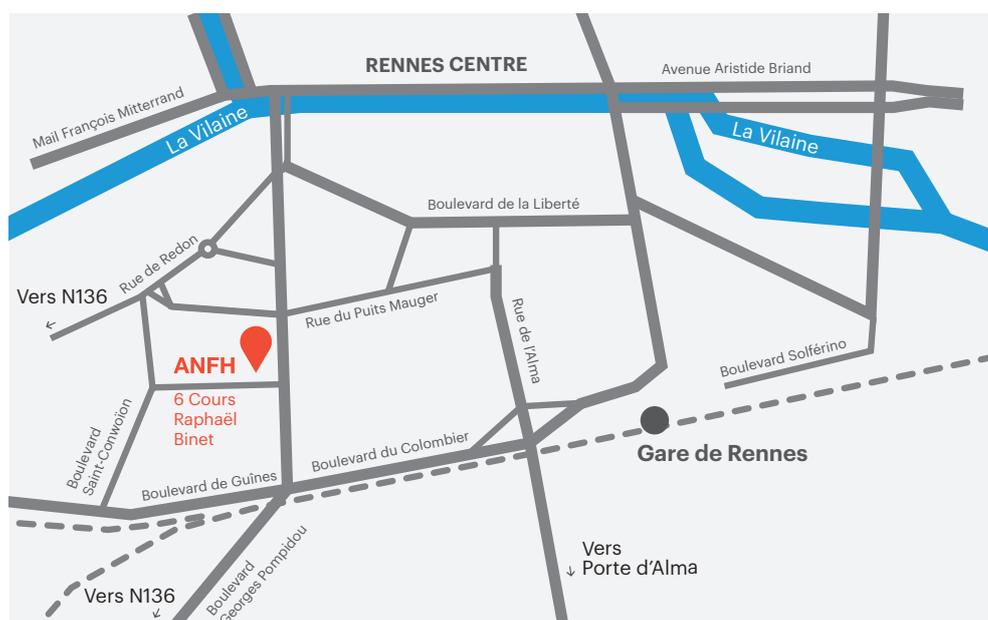
Comment venir à l'ANFH Bretagne?

De la SNCF:

À pied: 10 minutes.
En métro: de la gare SNCF,
direction Kennedy, arrêt
station Charles de Gaulle.
Pour plus d'informations:
www.star.fr.

En voiture:

Direction centre-ville, quartier
Arsenal proche cité judiciaire.
Parking Arsenal (stationne-
ment payant).



Les chiffres-clés



108

Établissements adhérents
À l'ANFH Bretagne

Adhérents

95,6%

établissements adhérents
au 2,1% – plan de formation

Soit **99,4%** des agents de la FPH de la région



63,5%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

48844 K€

Collectés en 2018

Répartition:

71288 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

33938 K€ 2,1% plan de formation

146 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

9750 K€ 0,6% fonds de mutualisation
pour les études
promotionnelles

52 Dossiers VAE en cours de financement*

3250 K€ 0,2% CFP/BC/VAE

565 Bilans de compétences financés*

39 K€ 4,8% ESAT

912 Études promotionnelles financées**

1567 K€ 0,5% ou 0,75% DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** tous fonds confondus

Journées thématiques et projets régionaux

L'ANFH Bretagne favorise l'échange entre professionnels et la mutualisation des expériences au profit du développement des compétences des agents des établissements de la Fonction publique hospitalière.

3 Journées thématiques en 2020

Journée gérontologie

Date: 7 avril 2020.

Thème: Les troubles psychiatriques dans les EHPAD.

Lieu: Palais des congrès à St-Brieuc.

Objectifs: informer les professionnels travaillant dans le secteur des personnes âgées, échanger sur les pratiques professionnelles et mutualiser les expériences.

Public: tous professionnels travaillant en service de gérontologie, y compris praticiens hospitaliers.

Journée Carrefour formation

Date: 9 juin 2020.

Thème: Les métiers en tension dans la FPH.

Lieu: Centre des Congrès du Chapeau Rouge à Quimper.

Objectifs: informer les professionnels sur l'actualité en matière de formation continue, professionnaliser les acteurs de la formation dans les établissements.

Public: personnels de direction, responsables en charge de la conception et/ou de la mise en œuvre de la formation, responsables formation médicale, cadres participant à l'élaboration de la formation, membres de commission de formation et CTE, membres des commissions CME et DPC.

Rencontre régionale 2020

Date: sera communiquée ultérieurement.

Lieu: sera communiqué ultérieurement.

Objectif: informer les professionnels sur un thème général de l'actualité hospitalière.

Public: tous professionnels des établissements.

Des projets régionaux

Un dispositif sur le maintien dans l'emploi

L'ANFH propose une nouvelle offre de formation dans le cadre du « maintien dans l'emploi », qui vise à aider les établissements à individualiser chaque parcours tout en structurant une politique globale.

Cette nouvelle offre se déclinera autour de 2 axes :

Axe 1: Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi.

L'offre comporte des formations relatives à la mise en œuvre d'une politique de maintien dans l'emploi et à des démarches d'anticipation et de gestion de ces situations.

Axe 2: Accompagnement des agents : maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière.

Un dispositif sur les compétences-clés

Initié en 2018, le dispositif compétences-clés est reconduit en 2020. Il s'agit d'un dispositif innovant destiné à accompagner le développement des compétences-clés et des savoirs de base dans de nombreux métiers de la Fonction publique hospitalière. Ce dispositif se traduit par la mise en place d'une formation pour les encadrants et d'un parcours de formation adapté pour les agents.

Cartographie des métiers

L'ARS, la FHF et l'ANFH Bretagne s'étaient engagés en 2015 dans un partenariat pour la réalisation d'une cartographie régionale des métiers de la Fonction publique hospitalière des secteurs sanitaire, médico-social et social et l'accompagnement des établissements dans leur démarche de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. À partir de 2019, une actualisation de cette cartographie va être réalisée en y incluant les praticiens hospitaliers. En parallèle, un volet formation sur la GPMC sera proposé par l'ANFH.

Partenariat ANFH Bretagne/ARS Bretagne/ARACT

Comme pour les établissements sanitaires en 2017, l'ARS Bretagne a souhaité déployer un cluster Qualité de vie à titre expérimental pour les EHPAD et les établissements qui accueillent des personnes en situation de handicap. L'objectif est d'accompagner les directions, les représentants du personnel et les professionnels, en leur permettant d'acquérir des méthodes et des outils et d'expérimenter une démarche d'action en faveur de la QVT. L'accompagnement effectué par l'ARACT en 2018 et 2019 se poursuivra en 2020.

Partenariat ANFH Bretagne/ARS Bretagne/Conseil régional de Bretagne/IFMK

Afin de répondre aux difficultés de recrutement dans les établissements de soins bretons du secteur sanitaire et médico-social, la Région Bretagne, l'Agence régionale de Santé, la Fédération hospitalière de France, l'ANFH et les 2 Instituts de formation en masso-kinésithérapie bretons ont signé en 2013 une convention cadre visant à fidéliser les étudiants masseurs kinésithérapeutes à l'exercice salarié.

Cette convention prévoit :

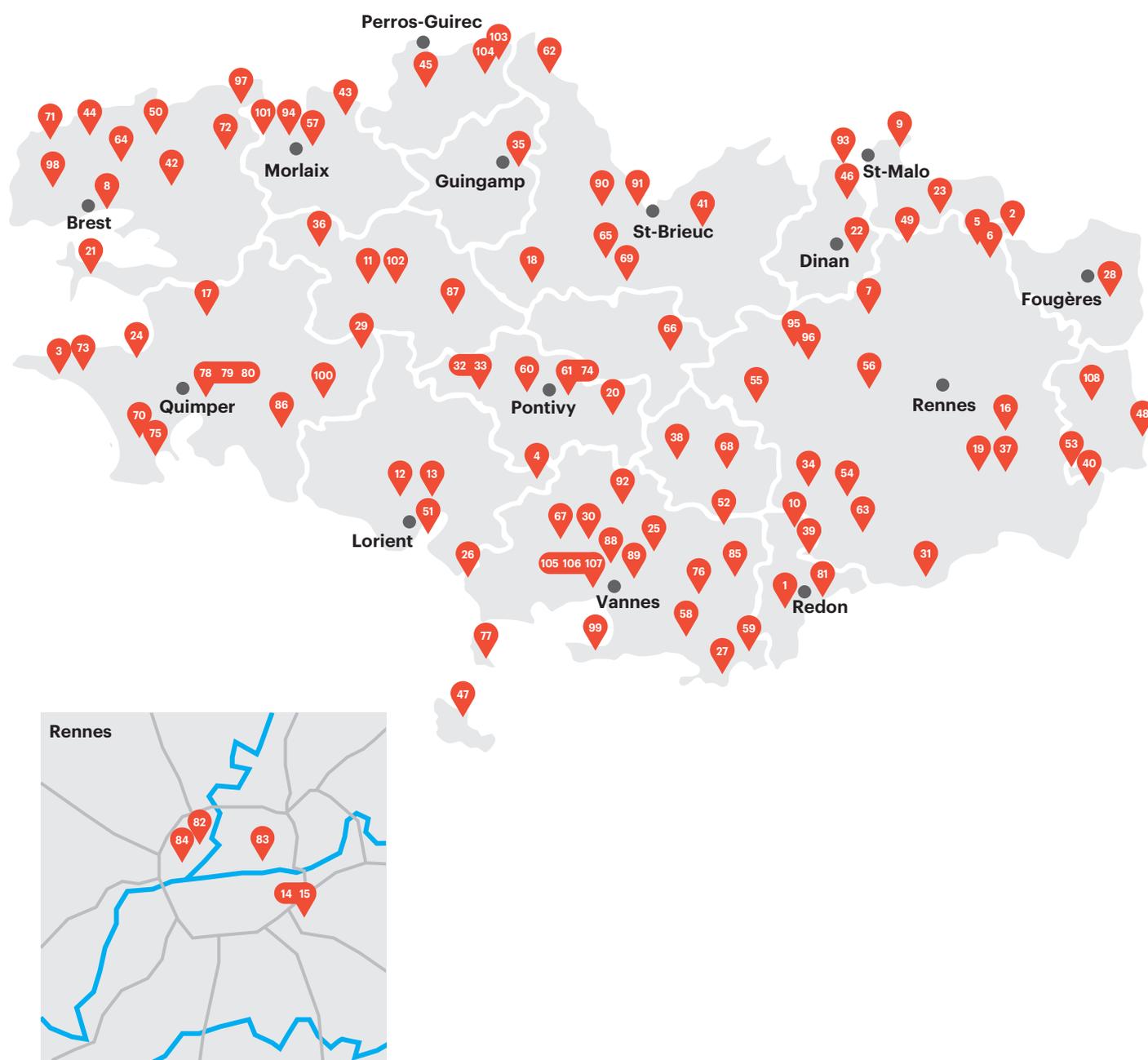
- une gratuité des études, financée par la Région pour les 4 années ;
- et une embauche par un établissement sanitaire à l'entrée en dernière année de formation.

Elle concerne les étudiants d'une même promotion :

- qui sont admis en première année dans un IFMK breton (2/3 des places) et pour les admis en troisième année (1/3 des places) ;
- qui sont sélectionnés par un établissement breton ;
- et qui s'engagent à travailler au moins 3 ans au sein de cet établissement à l'issue de leur formation.

L'ANFH s'est engagée à soutenir financièrement des jeunes en dernière année de formation de masseur-kinésithérapeute et recrutés par les établissements adhérents en tant qu'agents de service hospitalier qualifiés.

108 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh Bretagne



1	EHPAD allaire	56350 Allaire
2	CH des Marches de Bretagne	35560 Antrain
3	EHPAD Audierne	29770 Audierne
4	EHPAD Baud	56150 Baud
5	EHPAD Bazouges-la-Pérouse	35560 Bazouges-la-pérouse
6	Foyer de vie Bazouges-la-Pérouse	35560 Bazouges-la-pérouse
7	EHPAD Bécherel	35190 Bécherel
8	CHU Brest	29609 Brest Cedex
9	CH Cancale	35260 Cancale
10	Eta Carentoir	56910 Carentoir
11	EPMS Carhaix	29834 Carhaix-plouguer
12	EHPAD Caudan	56850 Caudan
13	EPSM Caudan	56854 Caudan Cedex 04
14	EDEFS Chantepie	35135 Chantepie
15	CDE Chantepie	35135 Chantepie
16	EHPAD Chateaugiron	35410 Chateaugiron
17	EHPAD Chateaulin	29150 Chateaulin
18	EHPAD Corlay	22320 Corlay
19	EHPAD Corps-nuds	35150 Corps-nuds
20	EHPAD Crédin	56580 Crédin
21	CH Crozon	29160 Crozon
22	CH Dinan	22101 Dinan Cedex
23	EHPAD Dol-de-Bretagne	35120 Dol-de-bretagne
24	CH Douarnenez	29171 Douarnenez Cedex
25	EHPAD Elven	56250 Elven
26	EHPAD Étel	56410 Étel
27	ESMS Férel	56130 Férel
28	CH Fougères	35306 Fougères Cedex
29	EHPAD Gourin	56110 Gourin
30	EHPAD Grand-champ	56390 Grand-champ
31	CH Grand-Fougeray	35390 Grand-fougeray
32	CH Guémené-sur-Scorff	56160 Guémené-sur-scorff
33	MAS Guémené-sur-Scorff	56160 Guémené-sur-scorff
34	EHPAD Guer	56382 Guer Cedex
35	CH Guingamp	22205 Guingamp Cedex
36	EHPAD Huelgoat	29690 Huelgoat
37	CH Janze	35150 Janze
38	CH Josselin	56120 Josselin
39	EHPAD La Gacilly	56204 La Gacilly Cedex
40	CH La Guerche-de-Bretagne	35130 La guerche-de-bretagne
41	CH du Penthièvre et du Poudouvre	22405 Lamballe Cedex
42	CH Landerneau	29207 Landerneau Cedex
43	CH Lanmeur	29620 Lanmeur
44	EHPAD Lannilis	29870 Lannilis
45	CH Lannion-Trestel	22303 Lannion Cedex
46	EHPAD le Minihic-sur-Rance	35870 Le Minihic-sur-Rance
47	CH Le Palais	56360 Le Palais
48	EHPAD Le Pertre	35370 Le Pertre
49	EHPAD Le Tronchet	35540 Le Tronchet
50	CH Lesneven	29260 Lesneven
51	Gh Bretagne Sud Lorient	56322 Lorient Cedex
52	CH Malestroit	56140 Malestroit
53	EHPAD Marcille-Robert	35240 Marcille-Robert
54	EHPAD Maure-de-Bretagne	35330 Maure-de-bretagne
55	EHPAD Mauron	56430 Mauron
56	CH Montfort-sur-Meu	35162 Montfort-sur-Meu Cedex

57	CH des Pays de Morlaix	29672 Morlaix Cedex
58	EHPAD Muzillac	56190 Muzillac
59	CH Nivillac	56130 Nivillac
60	CHCB Centre Bretagne Pontivy	56306 Pontivy Cedex
61	EHPAD Noyal-Pontivy	56920 Noyal-Pontivy
62	CH Paimpol	22501 Paimpol Cedex
63	EHPAD Pipriac	35550 Pipriac
64	EHPAD Plabennec	29860 Plabennec
65	EPSMS Plaintel	22940 Plaintel
66	EPMS Plemet	22210 Les moulins
67	EPSMS Grand-Champ	56890 Plescop
68	CH Ploërmel	56800 Ploërmel
69	EPMS Plœuc-sur-Lié	22150 Plœuc-sur-Lié
70	EHPAD Plonéour-Lanvern	29720 Plonéour-Lanvern
71	EHPAD Ploudalmézeau	29830 Ploudalmézeau
72	EHPAD Plougourvest	29400 Plougourvest
73	EHPAD Pont-Croix	29790 Pont-Croix
74	EPSMS Pontivy	56308 Pontivy Cedex
75	EHPAD Pont-l'Abbé	29120 Pont-l'Abbé
76	EHPAD Questembert	56231 Questembert Cedex
77	EHPAD Quiberon	56170 Quiberon
78	CDEF Quimper	29196 Quimper Cedex
79	CHI Cornouaille Quimper	29107 Quimper Cedex
80	EPSM Quimper	29107 Quimper Cedex
81	CHI Redon-Carentoir	35603 Redon Cedex
82	CHU Rennes	35033 Rennes Cedex 9
83	CH Guillaume Régnier Rennes	35703 Rennes Cedex 7
84	GIP-SIB Rennes	35065 Rennes Cedex
85	EHPAD Rochefort-en-Terre	56220 Rochefort-en-Terre
86	EHPAD Rosporden	29140 Rosporden
87	EHPAD Rostrenen	22110 Rostrenen
88	EPSM Saint-Avé	56896 Saint-Avé Cedex
89	GIP Silgom Saint-Avé	56891 Saint-Avé Cedex
90	CDEF Saint-Brieuc	22035 Saint-Brieuc Cedex 1
91	CH Saint-Brieuc	22027 Saint-Brieuc Cedex 1
92	EHPAD Saint-Jean-Brévelay	56660 Saint-Jean-Brévelay
93	CH Saint-Malo	35403 Saint-Malo Cedex
94	EPMS Saint-Martin-des-Champs	29600 Saint-Martin-des-Champs
95	CH Saint-Meen-le-Grand	35290 Saint-Meen-le-Grand
96	FAM Saint-Meen-le-Grand	35290 Saint-Meen-le-Grand
97	EHPAD du Haut-Léon	29250 Saint-Pol-de-Léon
98	CH Saint-Renan	29290 Saint-Renan
99	EHPAD Sarzeau	56370 Sarzeau
100	EHPAD Scaër	29390 Scaër
101	EHPAD Taule	29670 Taule
102	EHPAD Trébrivan	22340 Trébrivan
103	CH Tréguier	22220 Tréguier
104	SIH Tregor-Goëlo Tréguier	22220 Tréguier
105	CDE Vannes	56000 Vannes
106	CH Bretagne-Atlantique Vannes	56017 Vannes Cedex
107	EHPAD Vannes	56000 Vannes
108	CH Vitré	35506 Vitré Cedex

Conditions de prise en charge

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription pour les formations et journées thématiques

Conditions de prise en charge et modalités d'inscription

Action de formation régionale (AFR)

Action de formation nationale (AFN)

> Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement pris en charge par l'ANFH.

Formations «développement personnel et communication» categories A ou B et C

> Aide financière sur les frais pédagogiques qui évoluera en 2020 du fait d'un achat multiattributaire réalisé directement par l'ANFH.

Action de formation coordonnée (AFC)

> Coûts entièrement ventilés sur le (les) plan (s) de formation des établissements participants, au prorata du nombre de participants (base 8 personnes).
> Substitution possible d'un agent par un autre préalablement inscrit.

Journées thématiques

Rencontre régionale

Journée Gérontologie

Journée Carrefour Formation

> Entièrement financées par fonds régionaux (hors hébergement, repas du soir).

> Inscriptions auprès du service formation continue de l'établissement.

Inscriptions aux formations

> Bulletin d'inscription à la fin du catalogue à retourner à l'ANFH Bretagne (se référer aux dates de clôture des inscriptions sur chaque programme de formation).
> Fiche d'inscription téléchargeable sur le site internet www.anfh.fr/bretagne rubrique « Offre de formation ». + inscriptions entièrement dématérialisées dès 2020.

Validation des inscriptions

> **Formations** : Après la date limite d'inscription, l'ANFH Bretagne adresse directement aux chargés de formation les convocations pour les stagiaires et les informe des candidatures retenues et non retenues.

Les formations sont organisées sur la base d'un effectif de 8 participants minimum.

> **Journées thématiques** : Les inscriptions seront en ligne et transmises par le service formation à l'ANFH Bretagne. Aucune convocation mais les mails des participants seront demandés pour les évaluations en ligne.

Déclinaison des formations dans les établissements

> Possibilité de commander les actions de formation achetées par l'ANFH en intra établissement ou en intra GHT ou intra GCSMS/GCS.
> Financement sur les plans de formation des établissements/coût groupe au prorata des participants présents.
> Commande à passer sur la plateforme d'achat ANFH.

À votre écoute :

L'équipe du Pôle Formation
Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
> 02 99 35 28 64
> mn.frinault@anfh.fr
Référente AFR/AFC

Erwan HEYDON
Conseiller Formation
> 02 99 35 28 62
> e.heydon@anfh.fr
Référent AFN

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation
> 02 99 35 28 77
> ma.lefilous@anfh.fr

Guyène MAZARS
Assistante
> 02 99 35 28 60
> g.mazars@anfh.fr
Référente Journées Régionales

Axe 1

Acteurs de la formation



AFR 1M1

Public

Encadrement supérieur et/ou de proximité, représentants du personnel, responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation.

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 5 et 6 mars 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Renseignements complémentaires

Il est recommandé aux stagiaires de venir en formation avec des plans de formation médicale et non médicale de leur établissement.

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Professionnalisation de la fonction formation – Module 1: Construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des acteurs de la formation.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Rhône et de proposer deux journées de formation opérationnelles pour permettre

d'appréhender la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan de formation. Ce module est destiné à toute personne impliquée dans le processus d'élaboration et de suivi du plan de formation. Il est adressé à des personnes nouvellement nommées sur leur poste ou connaissant peu le processus de construction d'un plan de formation, mais pourra également être ouvert à toute personne le demandant.

Objectifs

> **Identifier et définir** le rôle des acteurs intervenants dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.

> **Mettre en œuvre** les différentes étapes d'élaboration et de suivi du plan de formation (analyse, méthodologie, limites) : en particulier le recueil des besoins, l'achat de formation.

> **Construire** un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.

> **Résoudre** les difficultés liées à la gestion du plan de formation (anticipation, temporalité, aléas de la vie du plan de formation...).

> **Communiquer** autour du plan de formation.

Programme

JOUR 1

- > Accueil et introduction de la formation.
- > La formation comme un moyen stratégique au service de la performance des établissements.
- > Les pratiques mises en œuvre en matière de politique et de plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Les éléments constitutifs et le processus d'élaboration d'un plan de formation et de DPC.

JOUR 2

- > Les acteurs à mobiliser et leurs rôles et responsabilités respectives.
- > Les exigences en matière d'achat de formation.
- > La communication du plan de formation.
- > La vie au quotidien d'un plan de formation.
- > La présentation du plan de formation auprès d'un décideur.
- > Évaluation de la formation.
- > Clôture de la journée.

AFR 1M2

Public

Encadrement supérieur et/ou de proximité, représentants du personnel, responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation.

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 18 et 19 mai 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Renseignements complémentaires

Il est recommandé aux stagiaires de venir avec des plans de formation médicale et non médicale de leur établissement.

Contact

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

Professionnalisation de la fonction formation – Module 2: Évaluation des actions de formation

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des acteurs de la formation.

A cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Rhône et proposer deux journées de formation opérationnelles pour permettre d'appréhender la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan de formation. Ce module est destiné à toute personne impliquée dans l'élaboration et l'évaluation du plan de formation et de ses actions.

Objectifs

- > **Connaître** les différentes formes d'évaluation : bilan pédagogique, satisfaction à chaud, évaluation des acquis, évaluation des impacts sur les résultats ou sur les pratiques...
- > **Identifier** pour chacune les enjeux et freins éventuels.
- > **Définir** les modalités de mise en œuvre, notamment pour l'évaluation des impacts.
- > **Proposer** une démarche adaptée à l'établissement.
- > **Communiquer** autour de la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation.

Programme

JOUR 1

- > Accueil et introduction de la formation.
- > Les pratiques en matière d'évaluation des formations au sein des établissements représentés.
- > Les raisons et les enjeux qui légitiment le renforcement de l'évaluation des formations.
- > Les enjeux de l'évaluation de la formation auprès des différents acteurs impliqués dans l'évaluation.
- > Le concept de l'évaluation en formation.

JOUR 2

- > Les différents outils de l'évaluation.
- > Les différentes phases du processus d'évaluation des formations.
- > Le retour sur investissement d'un départ en formation.
- > La construction d'une démarche adaptée à son établissement.
- > Évaluation de la formation.
- > Clôture de la journée.

AFR 1M3

Public

Encadrement supérieur et/ou de proximité, responsables ou chargés de formation.

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates

19 juin 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Contact

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

Professionnalisation de la fonction formation – Module 3: Transposition et place des nouveaux formats de formation

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des acteurs de la formation.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Rhône et de proposer une journée de formation opérationnelle pour transposer une problématique terrain en objet de formation en intégrant, le cas échéant, de nouvelles modalités pédagogiques, et découvrir également des techniques d'animation ludiques et interactives.

Objectifs

- > Analyser une demande d'un agent, un cadre, une équipe.
- > Traduire cette demande en besoin de formation.
- > Définir selon le besoin les modalités pédagogiques adaptées : simulation, formation en situation de travail, formation présentiel, FOAD...
- > Formuler la demande de formation.

Programme

- > Accueil et introduction de la formation.
- > L'analyse d'une demande d'un agent, d'un cadre, d'une équipe.
- > La traduction d'une demande en besoin de formation.
- > L'identification des modalités pédagogiques les plus adaptées, en fonction du besoin identifié.
- > La formulation de la demande de formation.
- > Évaluation de la formation.
- > Clôture de la journée.

AFR 1M4

Public

Responsables ou chargés de formation.

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates

21 septembre 2020

Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Renseignements complémentaires

Il est recommandé aux stagiaires de venir en formation avec des plans de formation médicale et non médicale de leur établissement.

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anhf.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anhf.fr

Professionnalisation de la fonction formation – Module 4: Impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des acteurs de la formation.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Rhône et de proposer une journée de formation opérationnelle pour sensibiliser et accompagner les acteurs impliqués dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation.

Objectifs

- > Identifier les acteurs-clés : direction, cadres de proximité...
- > Construire des messages de communication pour chaque acteur.
- > Organiser la communication auprès de ces acteurs et leur accompagnement.

Programme

- > Accueil et introduction de la formation.
- > L'identification des acteurs-clés et la détermination de leurs responsabilités respectives à toutes les étapes du plan de formation.
- > La construction de messages adaptés à chaque acteur.
- > L'organisation de la communication auprès des acteurs.
- > Évaluation de la formation.
- > Clôture de la journée.

AFC 4

Public

Formateurs occasionnels expérimentés dispensant des modules de formation au sein de leur établissement.

Organisé par
FORSANE

Durée
28 heures

Lieu & dates

Les 13 et 14 février 2020
et les 12 et 13 mars 2020
Rennes ou autre lieu en fonction de l'origine géographique des stagiaires.

Coût pédagogique

650€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre 2019

Contact

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

Formateurs occasionnels – perfectionnement

L'intégration de la validation des acquis de l'expérience dans la formation, le développement des nouvelles technologies en informatique et en enseignement à distance, le développement des nouveaux modes d'apprentissage, l'évolution de la formation professionnelle avec la GPMC et le Développement professionnel continu nécessitent une

adaptation des acteurs amenés occasionnellement à animer des sessions de formation dans leurs établissements.

Le formateur occasionnel n'est pas seulement chargé de dispenser des formations mais il est engagé dans une démarche d'ingénierie pédagogique, qui nécessite une bonne connaissance des problématiques du terrain, et du système de santé dans lequel il évolue. Il doit présenter des compétences organisationnelles, pédagogiques et relationnelles.

Objectifs

Permettre aux formateurs ayant déjà animé des groupes de se perfectionner dans leur mode d'animation et d'apprentissage

- > Perfectionner sa méthodologie dans l'élaboration de programmes de formation.
- > Intégrer une nouvelle conception de la formation avec l'individualisation des parcours de formation.
- > Élaborer des programmes de formations basés sur les compétences.
- > Optimiser les nouveaux modes d'apprentissage.

Programme

Le mind mapping pour concevoir et animer vos formations

- > Lire, comprendre et concevoir une carte.
- > L'utilisation d'une carte en pédagogie.
- > L'utilisation du mind mapping dans la création de ses formations.
- > Utiliser le mind mapping en séance collective.

L'approche par compétence et l'individualisation des parcours

- > L'approche compétence.
- > La construction d'un processus commun.
- > Les outils de suivi individuel dans une formation collective.
- > Mise en œuvre sur une formation.

Les nouveaux modes d'apprentissage - la pédagogie active et participative en formation professionnelle

- > Les principes fondamentaux de la neuroscience appliqués à la formation.
- > Les nouveaux modes d'apprentissage.
- > La préparation de la dynamique.
- > Les activités de connexion et de clôture.
- > Le maintien de l'attention de chaque participant.

La conception d'un scénario ludique

- > Transformation des scénarios.
- > Analyse des nouveaux scénarios.

AFC 13A

Public

Directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT.

Organisé par

CNEH

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

groupe : 6 800 €

Clôture des inscriptions

Vendredi 22 mai 2020

Renseignements complémentaires

Option 1 : 4 jours (1+1+1+1) en présentiel pour optimiser la production du groupe.
Option 2 : 3 jours (1+1+1) en alternance avec 3 classes virtuelles pour assurer le suivi des travaux d'intersession.
Prérequis : connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.
Formation en intra-GHT.
Pédagogie prise en charge par l'ANFH Bretagne.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation@anfh.fr

Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (CNEH)

Dans le cadre de la mise en place des GHT, les établissements publics de santé doivent définir et mettre en œuvre une stratégie de coordination des plans de formation et de DPC au sein de leur GHT. Afin d'accompagner tous les acteurs (directeurs, DRH, directeurs de soins, responsables formation, membres des commissions formation ou du CTE...) impliqués dans la mise en œuvre effective de la coordination de la formation au sein du GHT, l'ANFH propose une

formation-action adaptable. Au regard du degré d'avancement et de maturité des GHT en matière de formation, le programme proposé vise à définir et décliner une stratégie de coordination de la formation continue. Un cadrage préalable permettra aux établissements d'intégrer le dispositif en fonction de leurs propres besoins d'accompagnement. Le format également modulable permet d'adapter le contenu à ces besoins spécifiques.

Objectifs

- > Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT.
- > S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.
- > Réaliser le diagnostic de son processus de formation continue.
- > Partager au niveau du GHT les diagnostics et, parmi les éléments communs identifiés dans le diagnostic, définir ceux qui seront mutualisés ou non.
- > Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- > Co-construire par GHT un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
- > Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
- > Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements.

Programme

Module 1

Réaliser un décryptage juridique et organisationnel des enjeux de la mise en place de la coordination de la formation au sein du GHT et faire partager la vision des différents acteurs.

Module 2

Réaliser un état des lieux objectif et partagé des fonctions formation de chaque établissement autour de 4 axes : axes stratégiques et politique de formation, contenu des plans de formation et de DPC, processus et pratiques en matière de formation, organisation et ressources consacrées à la formation.

Module 3

Définir une ambition commune et construire un plan d'actions opérationnel pour mettre en place la coordination de la formation du GHT.

Module 4

Mettre en œuvre le plan d'actions à l'aide d'ateliers à la carte (rédaction d'une charte de la formation continue, formalisation du processus achat, rédaction de la fiche de poste du coordinateur de la formation continue, construction d'un outil d'analyse des besoins partagés, de tableaux de bord de suivi, réflexion sur le plan de communication...).

AFC 13B

Public

DRH, directeurs des soins, responsables formation, membres des commissions de formation ou du CTE d'un même GHT.

Organisé par

Ernst & Young

Lieu & dates

À définir par l'établissement organisateur.

Coût pédagogique

Pédagogie prise en charge par l'ANFH Bretagne.
Frais de déplacement/séjour à imputer sur les plans de formation des établissements.
Coût groupe module 4 jours : 6150€.
Coût groupe module 6 jours : 9120€.
En fonction du séquençage de la formation retenu par le GHT, le calcul du coût pédagogique sera actualisé au regard du nombre de déplacements du formateur.

Clôture des inscriptions

Vendredi 22 mai 2020

Renseignements complémentaires

Durée : 4 à 6 jours.
Formation à organiser en intra-GHT.
Pédagogie prise en charge par l'ANFH Bretagne.

Contact

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

Coordination de la fonction formation au sein d'un GHT (Ernst & Young)

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'ANFH propose une « formation-action » pour aider les DRH et les responsables formation à développer la coordination de la formation entre les établissements composant le GHT.

Objectifs

- > Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT.
- > S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.
- > Réaliser le diagnostic des processus de formation continue et les partager au niveau du GHT afin d'identifier ressemblances et dissemblances.
- > Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.
- > Co-construire un plan d'action pour la mise en place de la coordination.
- > Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.
- > Interfacier les travaux de coordination de la formation avec les autres travaux du GHT (achats, projet médico-soignant partagé, démarches qualité...).

La formation est conçue pour s'adapter aux spécificités de chaque GHT en fonction du nombre d'établissements, de leur typologie (MCO, EHPAD, EPSM...), de leur historique éventuel de collaboration et du contexte plus large du GHT. Il tient compte des interfaces avec les autres projets du GHT (projet médico-soignant partagé, mutualisation des achats, démarches qualité...). Fondée sur la co-construction, l'ambition du degré de coordination est déterminée avec les acteurs.

Programme

Format-type ajusté lors du temps 1 aux besoins spécifiques de chaque GHT.
Temps 1 (1 jour) : la réforme GHT et la réalisation d'un diagnostic.
Profils des participants : responsables formation, DRH.
Temps 2 (2 à 4 jours) : définition de la situation cible en matière de coordination de la formation continue.
Profils des participants : responsables formation, DRH; ad hoc : directeurs des soins, membres des commissions, responsables qualité, responsables achats.
Temps 3 (1 jour) : élaboration du plan de communication.
En plus des profils précités, il semblerait intéressant de convier les chargés de communication des établissements.

Programme détaillé sur demande.

AFN 1M1

Public

Tout acteur ou contributeur de la fonction Achats en GHT (acheteurs, référents achats, pharmaciens-acheteurs...) souhaitant renforcer sa culture achats.

Organisé par

CKS Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 14 et 15 septembre 2020

ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Évolution de la fonction achat au sein du GHT – Module 1 : Fondamentaux de l'achat public 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 aux 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 ? Etc.

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 1M2

Public

Managers au sein de la fonction Achats : responsables Achats, responsables Méthodes, référents Achats d'établissements.

Organisé par

CKS Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 17 et 18 septembre 2020 et 27 novembre 2020

ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Évolution de la fonction Achats au sein du GHT – Module 2 : Le management et l'animation de la fonction Achats en GHT

Si l'objectif du 1^{er} 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.
- > Maîtriser 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 1M3

Public

Contrôleurs de gestion
Achats, responsables
méthodes ou directeurs
Achats en réflexion sur la
fonction.

Organisé par

CKS Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 6 et 7 octobre 2020
et 11 décembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Évolution de la fonction Achats au sein du 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 ?

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).

AFN 2

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.

Organisé par

Dinaxio Management

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 5 et 6 mars 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre
2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Intégration des nouveaux modes d'apprentissage dans la politique de formation : renouveler les modes d'apprentissage et les techniques d'animation

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 les 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 de la conception d'actions de formation et de programmes de DPC à réaliser au moyen de ressources internes que de la commande ou le choix d'offres portées par des prestataires.
- > Évaluer 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.

Axe 2

Développement personnel et communication



AFR 5

Public

Agents hospitaliers intervenant lors de la journée de gérontologie ou journée Régionale.

Organisé par

Achat en cours

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Renseignements complémentaires

Durée : 2 jours consécutifs

Contact

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

Réussir la présentation de son travail dans le cadre des journées ANFH

L'ANFH, dans le cadre de sa politique d'animation régionale, organise des journées à thème au cours desquelles peuvent intervenir des personnels hospitaliers

(agents d'entretien, agents de service hospitalier, infirmiers, adjoints techniques, cadres ...) présentant leurs expériences professionnelles dans le domaine traité. Ils n'ont pas toujours l'habitude d'intervenir en public. Aussi, l'ANFH Bretagne souhaite les aider à préparer ces journées. Comme chaque année, une action de formation à destination des personnels intervenant lors de ces journées est proposée.

Objectifs

La formation a pour but d'aider les personnels hospitaliers à intervenir en public, généralement devant une assemblée de 200 à 600 personnes.

Plus précisément, elle a pour objectif de :

- > permettre au stagiaire d'être plus à l'aise en face d'un auditoire nombreux ;
- > développer la confiance en soi ;

- > faciliter une expression claire et concise ;
- > apporter des conseils et une aide concrète pour la préparation d'une intervention et l'utilisation de supports visuels, notamment le PowerPoint.

AFR 8

Public

Personnel de catégorie C

Organisé par

Sera retenu par l'établissement organisateur parmi une liste d'organismes proposée par l'ANFH.

Durée

70 heures

Lieu & dates

À définir par l'établissement organisateur

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Développement personnel et communication pour les agents de catégorie C

L'un des objectifs de cette formation est « d'aider le personnel dans le développement social, professionnel et culturel ».

L'ANFH a souhaité poursuivre en 2020 le soutien des établissements dans le développement de cette action auprès des personnels de catégorie C par une aide financière spécifique. Cette aide est validée par les instances régionales sous réserve d'un accord sur le contenu pédagogique proposé. De ce fait, chaque année un recensement est effectué afin de connaître les établissements souhaitant développer cette action.

Objectifs

Permettre aux agents hospitaliers d'améliorer leurs connaissances générales, afin :

- de mieux s'adapter à leur environnement professionnel et personnel et de développer leurs capacités d'expression et de communication ;
- de suivre à plus ou moins long terme des formations de qualification.

Programme

Durée : de 10 jours minimum à 20 jours.

Le contenu est arrêté par l'établissement organisateur en fonction de l'organisme retenu.

Financement :

Aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457€/jour.

Ce financement est accordé en fonction du contenu pédagogique et de la durée de la formation. Il complète le financement assuré par les établissements.

AFR 9

Public

Toute personne ayant un grade de catégorie A ou B.

Organisé par

Sera retenu par l'établissement organisateur parmi une liste d'organismes proposée par l'ANFH.

Durée

70 heures

Lieu & dates

À définir par l'établissement organisateur

Contact

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

Développement personnel et communication pour les agents de catégorie A ou B

L'un des objectifs de cette formation est «d'aider le personnel dans le développement social, professionnel et culturel »

De même que pour les personnels de catégorie C, l'ANFH a souhaité poursuivre en 2020 le soutien des établissements dans le développe-

ment de cette action pour les personnels de catégorie A et B par une aide financière spécifique. Cette aide est validée par les instances régionales sous réserve d'un accord sur le contenu pédagogique proposé. De ce fait, chaque année un recensement est effectué afin de connaître les établissements souhaitant développer cette action.

Objectifs

Permettre aux agents hospitaliers de mieux appréhender :

- > les mutations de notre société et leurs enjeux ;
- > les nouvelles situations au travail ;
- > l'équipe en tant qu'entité et somme des différences ;
- > la communication dans l'équipe.

Programme

Durée : 10 jours minimum.

Le contenu est arrêté par l'établissement organisateur en fonction de l'organisme retenu.

Financement :

Aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457€/jour.

Ce financement est accordé en fonction du contenu pédagogique et de la durée de la formation. Il complète le financement assuré par les établissements.



AFN 3

Public

Tous les professionnels de la FPH (personnels d'encadrement et agents).

Organisé par

Cedre Santé Formation

Durée

21 heures

Lieu & dates

Du 20 au 22 janvier 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 29 novembre
2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 36 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

Comment bien travailler en équipe ? Une équipe n'est pas seulement un rassemblement d'individus. Une équipe doit être un véritable groupe de travail.

Chaque membre de l'équipe doit œuvrer non pas individuellement mais avec tous les autres pour atteindre un objectif commun. Ils doivent pour cela partager des valeurs communes

et une vision du travail à accomplir.

Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation journalière renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être. Les agents sont en mesure de proposer des pistes pour améliorer leurs pratiques. Cette formation a pour objectif d'associer dans un même dispositif encadrants et équipe autour d'un projet et d'axes d'amélioration identifiés.

Objectifs

- > Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- > Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- > Questionner sa propre posture managériale.
- > Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche constructive.
- > Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'action.
- > Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

Programme**JOUR 1**

- > Les points clés de la conduite participative.
- > Canaliser ses propres tensions ainsi que celles de ses collaborateurs.
- > Anticiper les situations et relations difficiles.
- > Être au clair sur ses propres sources de motivation ou de démotivation.
- > Être au clair sur les règles de fonctionnement de l'équipe.
- > Repositionner les bases opérationnelles au travail en équipe.

JOUR 2

- > Apprendre à se dégager de sa réactivité.
- > Savoir exprimer une demande, un refus et faire des propositions.
- > Savoir prendre en compte les besoins de l'autre, source d'une communication inefficace.
- > Identifier collectivement les freins et les leviers à la participation.
- > Les outils et des méthodes favorisant la participation.

JOUR 3

- > Aider à comprendre les liens et les complémentarités.
- > S'organiser ensemble.
- > Mettre en place une synergie d'action commune concrète et précise.
- > Savoir choisir la démarche la plus adaptée à la situation.
- > Les dispositifs d'évaluation et de suivi.
- > Savoir utiliser des outils d'évaluation simples.
- > Identifier les axes de progression et leur associer des objectifs réalistes.
- > Utiliser les outils d'analyse et tableaux de bord pour analyser son organisation.
- > Proposer des leviers d'amélioration.



AFN 4

Public

Tous professionnels
et agents de la FPH

Durée

21 heures

Organisé par

Formavenir
Performances

Lieu & dates

Les 20 et 21 janvier 2020
et 10 février 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Mardi 12 novembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

Les mutations qu'ont connu ces dernières années les établissements de santé ont été nombreuses. Ces dernières ont eu un impact sur l'organisation du travail et sur les relations humaines notamment en renforçant le sens de la coopération.

La corrélation très forte entre l'organisation du travail en équipe, la reconnaissance des soignants, et la qualité de la prise en charge du patient et sa satisfaction permet de comprendre l'importance du travail en équipe. La démarche participative permet la mise en place d'un nouveau mode de fonctionnement au sein des services, favorisant le collectif plutôt que la compétence individuelle. Elle démontre une impressionnante efficacité, notamment dans la résolution de problèmes et dans le soutien aux équipes. La mise en œuvre de cette démarche, tel est l'objet de la formation.

Objectifs

- > Identifier les fondements de la démarche participative.
- > Repérer les leviers et outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > Renforcer son rôle dans le collectif de travail.
- > Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche co-constructive.
- > Collaborer à la construction d'un plan d'actions partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'actions.
- > Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

Programme**JOUR 1**

- > Identification, ce qui rassemble tous les membres d'une équipe : les valeurs partagées.
- > Compréhension de ce qu'est réellement un collectif de travail.
- > Les bases de l'intelligence collective.
- > Introduction à la démarche participative.
- > La démarche co-constructive.
- > Réflexion autour du management et de l'autonomie des managés.
- > Identification de sa personnalité pour se situer dans l'équipe.

JOUR 2

- > Renforcement de sa posture : agent ou encadrant : reconnaître ses qualités/défauts, agir avec leadership, communiquer, réagir dans les situations difficiles.
- > La démarche de co-construction.
- > Élaboration d'un plan d'actions partagé.

INTERSESSION

Mise en place des plans d'actions individuels et collectifs.

JOUR 3

- > Retour d'expériences sur la mise en œuvre des plans d'actions.
- > Espace de discussion par le travail animé par l'intervenant.
- > Identification des axes d'améliorations possibles.

AFN 5

Public

Référents laïcité, cadres de direction, encadrement médical et non médical, médiateurs médicaux et non médicaux, membres du CHSCT, représentants des usagers, représentant des aumôniers de l'établissement désignés par leurs pairs, personnels médicaux, soignants et administratifs en contact avec les patients et les familles.

Il est souhaitable qu'une équipe pluridisciplinaire constituée de personnes ressources (de 2 à 3 personnes en fonction des établissements) puisse participer conjointement à une même session de formation, permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle.

Organisé par

EMS

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 10 et 11 février 2020 et 27 mars 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 29 novembre 2019

Contact

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

Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière

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

- > stricte neutralité de la part des personnels exerçant dans ces établissements qui ne doivent manifester d'aucune façon une appartenance religieuse ;
- > respect des croyances des patients et résidents accueillis dans les établissements de la FPH qui doivent pouvoir suivre les préceptes

de leur religion, ces droits s'exerçant dans le respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Une proposition d'action de formation relative aux principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014. Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation renforcée, qui pourrait être déployée sous la forme d'une action de formation nationale dans l'objectif d'accompagner au mieux les équipes hospitalières sur ce sujet.

Objectifs

Accompagner, dans le cadre d'une démarche institutionnelle, les professionnels de santé à la gestion de situations de conflits éventuels sur ce sujet

- > Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité.
- > Identifier les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins.
- > Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et les convictions individuelles.
- > Mobiliser des techniques de médiation adaptées aux situations rencontrées.
- > Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement.
- > Améliorer ses pratiques sur la base des retours d'expériences.

Programme

- > Définir le concept de «laïcité» à la française au travers et à partir de notre histoire.
- > Montrer à travers les textes comment le principe de laïcité associe, pour les agents et les usagers, la neutralité du service public et leur liberté religieuse.
- > Définir les grands principes de laïcité dans la FPH.
- > Une approche juridique et pragmatique répondant aux préoccupations de terrain.
- > Prévenir des situations de tensions.
- > Communiquer en situation transculturelle et en situation de soins transculturelle.
- > Appréhender les outils de la communication non violente et de la relation d'aide.
- > Appliquer des méthodes et outils adaptés dans l'établissement.

AFN 6

Public

Directeurs
d'établissements et
praticiens en
responsabilité.

Organisé par

Arthur Hunt Consulting

Durée

28 heures

Lieu & dates

Les dates seront arrêtées
avec les stagiaires

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

**Renseignements
complémentaires**

4 jours maximum en
discontinu.

Les dates seront arrêtées
avec les stagiaires
retenus.

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction

La fonction directeur des établissements hospitaliers est confrontée à des défis de transformations importants induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Ces modifications interviennent dans un contexte d'évolution démographique à la baisse

de la population des directeurs, amplifiant les missions induites sur les équipes en poste des directeurs.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner les directeurs d'établissements pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective des corps de direction et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de co-développement.

Objectifs

- > Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement.
- > Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles.
- > Partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action.
- > Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations.

Programme**Déroulé d'un cas**

(Une demi journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas.)

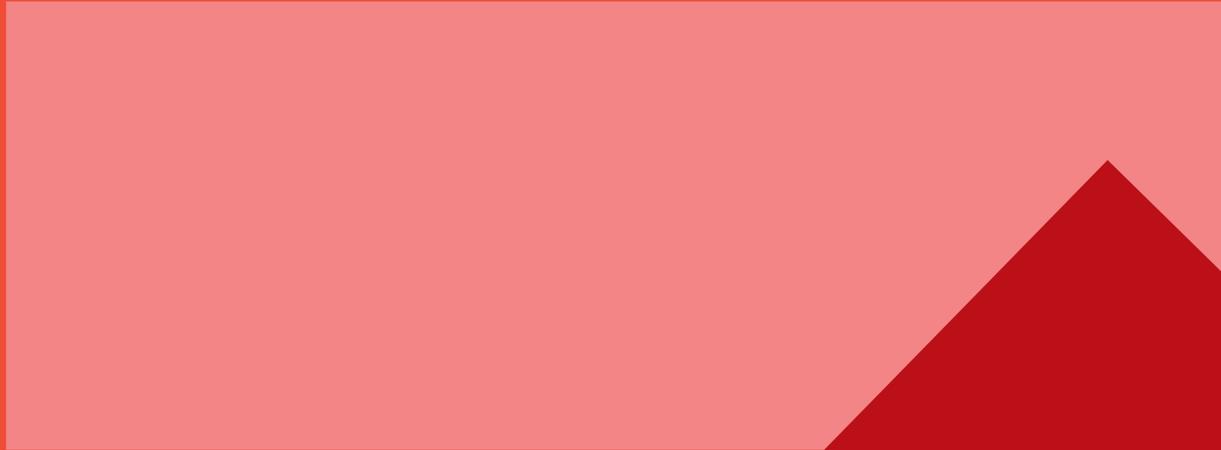
- > Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement.
- > Exposé de la problématique choisi par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux.
- > Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants ».
- > Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur.
- > Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre...
- > Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

Modalités pédagogiques :

- > Le « client ».
À chaque séance, un des participants (le « client ») présente un sujet qui compte pour lui : une préoccupation, une difficulté, ou un projet, pour lequel il souhaite avoir l'éclairage du groupe pour prendre du recul, surmonter un obstacle, ouvrir des options, partager des pratiques. Chacun sera « client » une fois au cours d'une séance.
- > Le « consultant ».
Les autres participants (les « consultants ») vont jouer un rôle essentiel pour éclairer le « client », l'aider à réfléchir, à prendre du recul, à trouver de nouvelles voies.
- > « L'animateur »
L'animateur n'est pas ici ni un formateur « qui enseigne » ni un expert « qui sait » mais plutôt un facilitateur qui va permettre au groupe de monter en puissance dans sa capacité à accompagner le client. Il est garant du respect des règles de fonctionnement du co-développement professionnel.

Axe 3

Ressources humaines - Management



AFR 2

Public

Responsables de formation, personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

OBEA

Durée

28 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 27 et 28 avril 2020

Groupe 2

Les 25 et 26 juin 2020

Groupe 3

Les 24 et 25 septembre 2020

Groupe 4

Les 26 et 27 novembre 2020

Rennes ou autre lieu en fonction de l'origine géographique des stagiaires.

Clôture des inscriptions

Vendredi 21 février 2020

L'inscription par établissement d'un binôme responsable de formation et cadre est obligatoire.

Contact

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

JOUR 2

Mettre en dynamique une stratégie/politique/plan de formation/ des dispositifs de formation dans une démarche collaborative.

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.

JOUR 4

Ancrer les formations dans le développement des compétences des personnels et accompagner les personnels dans leur processus de professionnalisation.

AFR 11

Public

Chefs d'établissements, directeurs et agents des ressources humaines, référents handicap/RPS/santé au travail, directeurs des soins, personnel d'encadrement, représentants du service de santé au travail, membres du CHSCT et représentants du personnel.
Prérequis: être amené à accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à mettre en place une politique de santé au travail en interne.

Organisé par

Eneis Conseil/KPMG

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 3 et 4 février 2020
et 2 mars 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre
2019

Contact

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

Reclassement professionnel et reconversion

Un nombre croissant d'agents de la Fonction publique hospitalière est confronté aux conséquences que les troubles de la santé peuvent entraîner en milieu professionnel (absences régulières ou longues, restriction d'aptitude, reclassement statutaire, report de charge sur le collectif de travail...).

En effet, chaque professionnel est susceptible de rencontrer un problème de santé pouvant impacter son activité professionnelle et celle de son environnement de travail.

Les établissements de la Fonction publique hospitalière sont particulièrement concernés par l'augmentation du nombre de situations individuelles à accompagner. La survenance des problématiques de santé étant fortement corrélée au vieillissement, l'allongement de la durée de carrière résultant du report de l'âge de la retraite contribue mécaniquement à augmenter le nombre d'agents concernés par des problématiques d'inaptitude. Prévenir et gérer de telles situations constitue ainsi un enjeu majeur de la gestion du personnel des établissements. Alors, de quelle manière s'y prendre ? Comment mettre en place des parcours de reclassement ? Quel accompagnement proposer à l'agent ? Comment respecter la réglementation en vigueur ?

Objectifs

- Appréhender les notions essentielles liées à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- Maîtriser les règles juridiques relatives à l'inaptitude pour raison de santé et au maintien dans l'emploi.
- Pouvoir structurer une procédure de reclassement respectant les règles en vigueur (législatives comme jurisprudentielles).
- Comprendre les enjeux liés au reclassement statutaire pour raisons de santé.
- Identifier les outils permettant d'accompagner l'agent dans son parcours de reconversion professionnelle/reclassement.
- Être en capacité de construire une politique et des outils favorisant le maintien dans l'emploi.

Programme

Maîtriser les notions clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources

- Échanger autour de la notion d'inaptitude.
- Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation.
- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi.
- Identifier les acteurs clés.

Le cycle de l'inaptitude, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle

- Rappels sur les régimes de protection sociale.
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
- Connaître les outils de la reconversion professionnelle, identifier les acteurs clés.

- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude/de reclassement/de reconversion professionnelle.

De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude

- Analyse de cas individuels et pratiques.
- L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements.
- L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements.

AFC 1

Public

Agents nommés dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers, à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, ainsi que les agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Organisé par

Irfocop

Durée

154 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Du 9 au 12 mars 2020

Rennes

Groupe 2

Du 27 au 30 avril 2020

Rennes

Groupe 3

Du 18 au 20 mai 2020

Rennes

Groupe 4

Du 15 au 18 juin 2020

Rennes

Groupe 5

Du 14 au 17 septembre 2020

Rennes

Groupe 6

Du 7 au 9 octobre 2020

Rennes

Coût pédagogique

3434,75 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anhf.fr

ou

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Formation adaptation à l'emploi – Adjoint des cadres hospitaliers

Les adjoints des cadres hospitaliers assurent l'instruction administrative ou financière des affaires qui leur sont confiées et préparent, lorsqu'il y a lieu, les décisions qui en découlent.

Ils peuvent se voir confier la responsabilité d'une ou plusieurs unités administratives.

Investir un poste d'adjoint des cadres hospitaliers implique :

- > une bonne connaissance du droit administratif et de la fonction publique;
- > des bases de gestion appuyées par un bon sens de l'organisation;
- > une bonne capacité de synthèse;
- > des qualités de polyvalence pour gérer de nombreuses activités en même temps;
- > le sens des responsabilités et du relationnel.

Objectifs

Le dispositif global de la formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres a pour objectif de permettre aux agents :

- > de mieux connaître le fonctionnement et les missions de l'institution qui les emploie ainsi que son environnement;
- > de maîtriser les techniques essentielles du management et de la communication;
- > de disposer d'outils facilitant leur exercice de l'encadrement et du management de personnels;
- > de connaître et d'approfondir les différentes techniques indispensables à l'exercice correct des fonctions.

Programme

L'arrêté du 24 octobre 2014 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des adjoints des cadres hospitaliers.

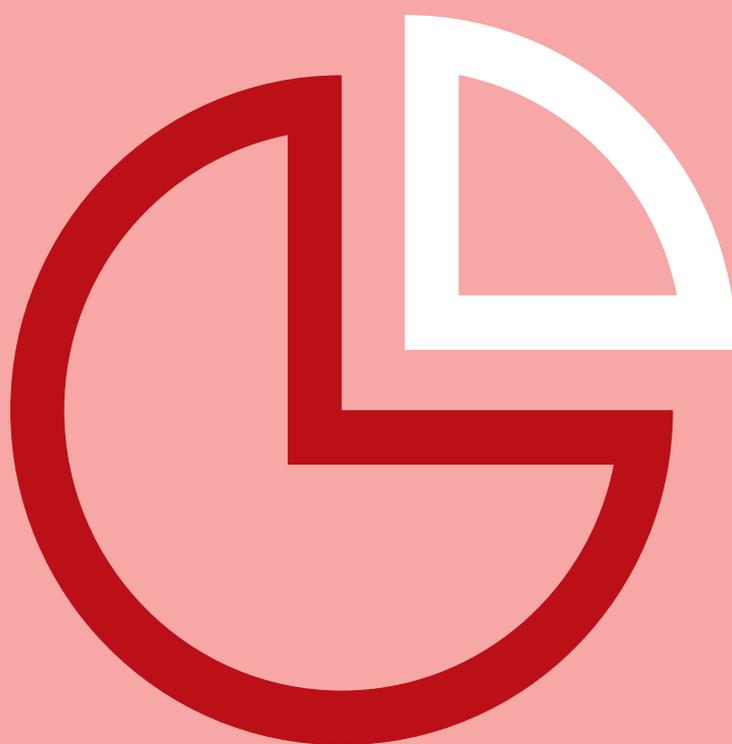
Module 1 : le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (5 jours).

Module 2 : les techniques de management et de communication (12 jours).

Module 3 : connaissances spécifiques aux fonctions assurées par un adjoint des cadres hospitaliers (10 jours).

Le contenu des 3 modules répondra aux exigences des fonctions d'un adjoint des cadres.

L'Anfh a adhéré en 2018 au GIE « Datadock » pour conforter sa démarche qualité



Datadock est la nouvelle plateforme de référencement commune à l'ensemble des financeurs. Cet enregistrement atteste de la conformité de l'offre de formation aux niveaux critères qualité définis par le Décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

AFC 2

Public

Agents nommés dans le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers, à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, ainsi que les agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps.

Organisé par

Irfocop

Durée

189 heures

Lieu & dates

Du 30 mars au 2 avril 2020

Du 11 au 14 mai 2020

Du 9 au 12 juin 2020

Du 21 au 25 septembre 2020

Du 12 au 15 octobre 2020

Du 4 au 6 novembre 2020

Du 30 novembre au 2 décembre 2020

Rennes

Coût pédagogique

4 215,37€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 31 janvier 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anhf.fr

ou

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Formation adaptation à l'emploi – Technicien et technicien supérieur hospitalier

S'il apparaît désormais incontournable que le cadre technique soit immédiatement opérationnel dans son domaine technique, il est évident qu'il doit également s'inscrire dans la dynamique globale de l'établissement.

Pour ce faire, il doit maîtriser les domaines institutionnels que sont l'environnement hospitalier (intégrant l'organisation interne et externe de l'hôpital), les mécanismes de la gestion financière, le statut du personnel, les impératifs qu'impose la continuité du service public sur les organisations et, enfin, savoir se positionner dans la hiérarchie de l'établissement.

Objectifs

La formation d'adaptation à l'emploi des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers a pour objectifs généraux de :

- > faciliter la prise de fonctions et l'exercice professionnel;
- > développer les compétences de chacun dans leurs domaines d'activités respectifs;
- > mieux appréhender le fonctionnement global et par secteur d'activités de l'hôpital;
- > acquérir des compétences d'encadrement d'équipe, de communication, de négociation, d'analyse de situations de travail et de résolution de problèmes mais également en gestion du personnel;
- > mettre à jour ses connaissances techniques hospitalières, leur implication et leur mise en œuvre conformément à la réglementation spécifique.

Programme

L'arrêté du 21 août 2013 fixe l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des techniciens supérieurs hospitaliers et techniciens hospitaliers et s'inscrit dans le prolongement du concours sur épreuves ou sur titres.

Module 1

Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (5 jours).

Module 2

Techniques de management et de communication (12 jours).

Module 3

Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la Fonction publique hospitalière permettant l'exercice des fonctions de techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers (10 jours).

Le contenu de ces 3 modules répondra aux exigences des fonctions d'un TH et TSH.

AFC 3

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière.

Organisé par

Infor Santé

Durée

7 heures

Lieu & dates

8 juin 2020

Rennes

Coût pédagogique

131,25 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 avril 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anhf.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anhf.fr

Droits et devoirs du fonctionnaire

Le rapport au travail évolue et le positionnement des agents vis à vis des devoirs qui découlent de la mission de service public hospitalier a tendance à se dégrader.

Désinvestissement ? Méconnaissance ?
Question de génération ? Sur-sollicitation ?
Changement des paradigmes sociétaux ?
Toujours est-il que les agents comprennent

parfois mal les contraintes organisationnelles et budgétaires et connaissent mal leurs devoirs. L'enjeu de cette formation est donc de favoriser tant la connaissance que le respect de leurs devoirs par des agents qui, s'ils s'inscrivent dans le contexte décrit, sont pour autant attachés à leur métier, à leur équipe, à leur établissement. C'est donc sur la prise de conscience des conséquences de comportements qui peuvent être vécus comme « anodins », mais qui dans une organisation complexe peuvent produire des effets « dévastateurs », qu'il conviendra également de travailler.

Objectifs

- Respecter ses droits et devoirs en tant qu'agent de la Fonction publique hospitalière.
- Prendre conscience que le contexte budgétaire des établissements et l'évolution sociétale du rapport au travail ont un impact sur la mission de service publique.
- Connaître la réglementation sur les droits et devoirs des agents de la Fonction publique hospitalière.
- Mesurer l'impact du non-respect des devoirs sur le collectif.
- Mesurer l'impact du non-respect des devoirs sur l'individu.

Programme

- La fonction publique dans l'histoire et sa spécificité : sensibilisation aux contraintes liées au nouveau contexte budgétaire des établissements
- La Fonction publique hospitalière dans la fonction publique en général : un statut au service d'une mission.
- Le fonctionnaire citoyen et travailleur : les droits fondamentaux du fonctionnaire.
- Le fonctionnaire hospitalier, porteur du service public hospitalier : les obligations statutaires du fonctionnaire hospitalier au service de la qualité et de la continuité.
- La qualité, la neutralité et indépendance du service public et le fonctionnaire hospitalier.
- La continuité du service public et le fonctionnaire hospitalier.
- Mise en lumière du sens de ces obligations : découverte du contenu des devoirs à partir des effets attendus.
- Mise en œuvre pratique des obligations du fonctionnaire hospitalier, réponses aux questions concrètes.

AFC 8

Public

Directeurs(trices) et personnels administratifs concernés.

Organisé par

EMS - Europe
Management Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 16 et 17 mars 2020
et 10 avril 2020
Rennes ou autre lieu
en fonction de l'origine
géographique des
stagiaires.

Coût pédagogique

487,50 € sur la base
de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Un changement de paradigme attend les établissements des secteurs sociaux et médico-sociaux au 1^{er} janvier 2017.

L'article 58 de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement définit les contours d'un pilotage par les ressources et non plus par dépenses avec la mise en place d'un nouveau documentaire

budgétaire : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (ERPD).

Ce changement intervient dans un contexte de forte évolution des finances des EHPAD avec la réforme des forfaits soins et dépendance, de la tarification de l'hébergement, et la mise en place du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Mieux former, c'est impliquer les directeurs et le personnel concerné dans la construction de leurs propres référentiels, face à cette réforme.

Objectifs

- > Comprendre les composantes de la réforme de la tarification des établissements sociaux et médico-sociaux.
- > Savoir passer d'une logique de dépenses à une logique de recettes.
- > Définition et illustration des principaux outils d'analyse financière.
- > Comprendre les implications de la source de financement dans les établissements médico-sociaux.
- > Savoir articuler entre l'EPRD, le CPOM et le PGFP.
- > Élaborer un EPRD.
- > Revue en groupe des EPRD.
- > Savoir optimiser la négociation avec les autorités.

Programme

JOUR 1

- > Les nouvelles compétences à acquérir par les participants.
- > Définition et dimension financière d'EPRD.
- > L'architecture et le contenu de l'EPRD.
- > Comprendre la logique de l'EPRD et en mesurer les incidences sur la gestion financière et budgétaire un établissement.
- > Maîtriser les indicateurs de bonne gestion en lien avec la CAF.
- > Établir les soldes intermédiaires de gestion à la suite du compte de résultat.

JOUR 2

- > Maîtriser les principes généraux du CPOM.
- > Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) et le PGFP.
- > Cas pratique : élaborer un EPRD.

INTERSESSION

Construction de son propre EPRD + collecte des besoins pour la troisième journée.

JOUR 3

- > Les éléments clés dans la relation avec la tutelle.
- > Savoir argumenter pour présenter son projet d'investissement.
- > Les points de vigilance.
- > Attendus d'un établissement présentant des difficultés financières.
- > Intégrer les nouveaux tarifs et leurs calculs.
- > Décrets CE et arrêté en attente de parution.
- > Le principe d'un EPRD dit «global».
- > La disparition des sections tarifaires dans l'EPRD.

AFC 9

Public

Tout professionnel en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) de la filière administrative.

Organisé par
OBEA

Durée
21 heures

Lieu & dates
4 février 2020
3 mars 2020
9 avril 2020
Rennes

Coût pédagogique
558,75 € sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions
Vendredi 6 décembre 2019

Contact
Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Atelier de co-développement pour le personnel d'encadrement de la filière administrative

La fonction d'encadrement de la filière administrative est aujourd'hui confrontée à des défis de transformations importants engendrés par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT.

Dans ce cadre, l'ANFH souhaite accompagner le personnel d'encadrement de la filière administrative pour intégrer ces changements par un dispositif de formation s'appuyant sur la mobilisation de l'intelligence collective et visant à la résolution concertée de cas concrets sous la forme d'ateliers de co-développement.

Objectifs

- > Questionner et partager des pratiques entre pairs.
- > Aider les managers à enrichir leur compréhension (penser et ressentir) et leur capacité d'action (agir).
- > Échanger avec d'autres sur ses apprentissages et apprendre autrement.
- > Développer un travail collaboratif.
- > S'obliger systématiquement un temps de réflexion avant de gérer des situations managériales.

Méthodologie :

Le manager prépare avant la séance le sujet qu'il souhaite traiter avec le groupe.

Il utilisera pour cela une fiche de préparation que nous lui fournirons.

Le sujet peut-être un problème, une préoccupation ou un projet.

Le manager enverra au consultant quelques jours avant la séance la fiche renseignée, pour analyse et clarification éventuelle. Lors de la première séance du cycle, nous mettrons en place un code de bonne conduite, un contrat d'entente pour le groupe.

Des règles de fonctionnement seront proposées au groupe pour acceptation et engagement. Nous prendrons le temps d'expliquer les principes de la démarche d'animation d'analyse des pratiques managériales et le déroulé des séances et des intersessions.

Programme

1^{re} séance : accueil et présentation des participants. Présentation de la démarche d'animation. Mise en mouvement sur le thème de la confiance et de la coopération. Expérimentation d'une séance d'atelier de co-développement suivie d'un débriefing : partage de ressenti et d'expérience – ce qui facilite la confiance et la coopération, ce qui les freine...

Chaque séance se déroule de la façon suivante :

- > Étape 1 : exposé du sujet par le manager, les autres l'écoutent. Le « demandeur » expose le problème pour lequel il sollicite l'aide des « participants » en donnant un maximum de données.

- > Étape 2 : questions de clarification par le groupe pour comprendre le problème du manager.

- > Étape 3 : le manager formule sa demande et ce qu'il attend du groupe.

- > Étape 4 : le groupe suggère des pistes de solutions, questionne le manager, partage ses expériences, donne des idées, formule des suggestions... Le manager écoute, fait préciser et note.

- > Étape 5 : synthèse et plan d'actions du manager – donne des conseils en vue de l'élaboration d'un plan d'action. Le manager demandeur fait une synthèse de ce qu'il a reçu du groupe.

- > Étape 6 : partage des apprentissages.

Retour sur les plans d'actions individuels issus de la séance précédente : un échange a lieu pour identifier les difficultés rencontrées, comment les résoudre, quelles mesures correctives intégrer.

AFC 10M1

Public

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 9 et 10 mars 2020
et 27 mars 2020
Rennes

Coût pédagogique

498,75 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 janvier 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 1: Statut du personnel hospitalier non médical

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- > Connaître les droits et les obligations du personnel hospitalier.
- > Appréhender les différents principes de la gestion de carrière.
- > Appliquer les différentes composantes de la gestion de carrière.
- > Énumérer les principes et les méthodes de la gestion des congés et des absences dans la FPH.
- > Appliquer les modalités d'exécution et de fin de contrat.

Programme**Les droits et les obligations du personnel hospitalier**

- > Cadre statutaire de la Fonction publique hospitalière (lois 83-634 et 86-33).
- > Le principe de la carrière.
- > La discipline.

Les différents principes de la gestion de carrière

- > Différentes positions statutaires.
- > Le déroulement de la carrière.
- > Le dossier administratif.

Les différentes composantes de la gestion de carrière

- > Droit statutaire.
- > La gestion des congés et absences, et leurs conséquences sur l'agent.
- > La gestion des accidents du travail et maladies professionnelles.
- > La fin de carrière.
- > Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
- > Rémunération.

Les principes et les méthodes de la gestion des congés et des absences dans la FPH

- > Les différents congés.
- > Les congés maladie, accident du travail...
- > Leurs modalités de fonctionnement.
- > Leur indemnisation.

Les modalités d'exécution et de fin de contrat

- > Les modalités d'exécution du contrat de travail public.
- > La fin du contrat de travail et ses conséquences pour l'agent public.
- > Le contentieux du contrat de travail public.

AFC 10M2

Public

Tout personnel
administratif travaillant
au service des
ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

7 heures

Lieu & dates

29 avril 2020
Rennes

Coût pédagogique

173,75 € par stagiaire sur
la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 28 février 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 2: Contrats de travail

Les instances de l'ANFH
Bretagne souhaitent reconduire
une formation permettant de
concourir à la professionnalisation
des services des ressources
humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner
la formation mise en œuvre en délégation
Centre en proposant un dispositif modulaire
qui comprend 6 modules. L'objectif de cette
action de formation est de sensibiliser ou de
renforcer les connaissances des professionnels
sur l'environnement statutaire de la Fonction
publique hospitalière.

Objectifs

- Présenter et expliciter
les différentes catégories
de contrats possibles.
- Identifier les particularités
des contrats de droit public.
- Identifier les particularités
des contrats de droit privé.

Programme**Les contractuels de droit
public**

- La base juridique CDD/CDI.
- Cas de recours au CDD et au
CDI.
- Les mentions obligatoires
du contrat de travail.
- Prolongations et modifica-
tion du contrat de travail
(généralisation de l'avenant).
- La rémunération temps
complet, temps non complet
et temps partiel.
- La fin du contrat de travail.
- Autres types de contrats
de droit public.
- Le suivi de la carrière
des contractuels.
- Les commissions
consultatives paritaires.
- La titularisation des
contractuels et la transforma-
tion des CDD en CDI.

**Les contractuels de droit
privé**

- Les 3 types de contrat
de droit privé : emplois
d'avenir, contrat d'accompa-
gnement dans l'emploi,
contrat unique d'insertion/
apprentis.

- La base juridique.
- Le Code du Travail.
- Les textes réglementaires
spécifiques.
- Les conditions préalables
de recours à ces contrats.
- La convention avec l'État.
- La procédure déclarative
et le maître de stage
(apprentis).
- La nouvelle procédure
de licenciement pendant
la période d'essai pour
les contrats aidés.
- La durée de ces différents
contrats et les modalités
de prolongation.
- Le temps de travail
et la rémunération (SMIC).
- Les mentions obligatoires
du bulletin de paye et les
pièges à éviter (ex : mention
obligatoire des jours de congés
annuels pris).
- Les aides et les exonérations
de charges.
- La fin du contrat de travail.

AFC 10M3

Public

Directeurs des ressources humaines, responsables et cadres du service des ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

7 heures

Lieu & dates

30 avril 2020
Rennes

Coût pédagogique

173,75 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 28 février 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 3: L'avancement

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules.

L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- > Se familiariser avec le déroulement de la carrière en secteur public.
- > Identifier les modalités d'avancement et de classement.

Programme**Déroulement de la carrière du fonctionnaire**

- > Situation du fonctionnaire (stagiaire - titulaire - catégorie hiérarchique).
- > Carrière et dossier individuel (évaluation/notation-positions statutaires).
- > Les Commissions administratives paritaires (modalités de fonctionnement : CAP d'avancement et conseil de discipline).

L'avancement d'échelon

- > Dispositions générales.
- > Notation et avancement.
- > Temps pris en compte.
- > Les agents promouvables.
- > Les modalités d'avancement.
- > Élaboration d'un tableau d'avancement d'échelon.
- > Les recours.

L'avancement de grade

- > Introduction.
- > Dispositions générales.
- > Dispositions statutaires : quotas/ratios.
- > Modalités d'avancement de grade.
- > La promotion interne.

Modalités de classement dans un grade

- > Modalités de classement à l'occasion d'un avancement de grade.
- > Modalités de classement à l'occasion d'un changement de corps.

AFC 10M4

Public

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 28 et 29 mai 2020
Rennes

Coût pédagogique

325,00 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 27 mars 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 4 : Modalités de décompte du temps de travail

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules.

L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- > Connaître le contexte relatif au décompte du temps de travail.
- > Connaître les principes de calcul et les modalités de décompte des présences et des absences pour tous les agents.
- > Acquérir les techniques de balance horaire.

Programme**Les principes de calcul et les modalités de décompte des présences et des absences pour tous les agents**

- > Définition du temps de travail effectif : qu'appelle-t-on heures de travail ?
- > Les principes de fixation de la durée du temps de travail et leur application.
- > La mise en place d'heures supplémentaires et leurs conséquences.
- > La détermination des cycles de travail : quelles modalités d'organisation possibles ?
- > La question du dégrèvement des jours de RTT lors des congés maladie.
- > Les décomptes des jours de congés pour raison de santé.

Les techniques de balance horaire.**Les nouvelles modalités de décompte en partant des plannings antérieurs :**

- > les notions de durée annuelle et mensuelle de temps de travail ;
- > les liens entre cycle, RTT et durée mensuelle et annuelle de travail ;
- > les bases de décompte des présences et absences ;
- > les valeurs des fériés, RTT, congés annuels, maladie, formation... en fonction des modalités.

Les modalités de décompte des présences et des absences pour les agents de nuit ou exerçant alternativement ou ponctuellement leur activité jour et nuit.

AFC 10M5

Public

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 11 et 12 juin 2020
Rennes

Coût pédagogique

325,00 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 avril 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 5: Gestion de la paie du personnel non médical

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- > Maîtriser les principes de l'établissement d'un bulletin de paie et de la rémunération.
- > Identifier les composantes de la rémunération et les éléments obligatoires selon les statuts et les situations.
- > Identifier les difficultés dans le calcul du traitement des agents titulaires et non titulaires.
- > Maîtriser les procédures relatives aux situations particulières impactant la rémunération.

Programme**Les principes de l'établissement d'un bulletin de paie et de la rémunération :**

- > le fondement statutaire de la rémunération des fonctionnaires ;
- > les règles de base et conditions générales de la paie : déclarations sociales ;
- > les différentes rubriques d'un bulletin de paie.

Les composantes de la rémunération et les éléments obligatoires selon les statuts et les situations :

- > les principes de la rémunération ;
- > les composantes de la rémunération ;
- > les éléments obligatoires communs à tous les agents placés dans la même situation.

Les difficultés dans le calcul du traitement des agents titulaires et non titulaires :

- > les éléments accessoires et facultatifs à la rémunération principale et leur mode de calcul ;
- > les différentes retenues imputables au traitement brut ;
- > les différentes positions statutaires.

Les procédures relatives aux situations particulières impactant la rémunération :

- > les variations de la rémunération ;
- > le cumul d'activité ;
- > le bulletin de paie, le cycle de la paie et le mandatement.

AFC 10M6

Public

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

Organisé par

OBEA

Durée

7 heures

Lieu & dates

26 juin 2020
Rennes

Coût pédagogique

173,50 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 10 avril 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines – Module 6 : Gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

Objectifs

- > Appréhender les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés maladie aux agents titulaires.
- > Appréhender les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés de longue maladie aux différentes catégories d'agents publics.
- > Appréhender les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés maladie aux agents non titulaires.

Programme**Les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés maladie aux agents titulaires :**

- > le congé ordinaire de maladie pour les agents titulaires.

Les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés de longue maladie aux différentes catégories d'agents publics :

- > le congé de longue maladie;
- > la maladie de longue durée.

Les modalités d'octroi ainsi que les procédures et étapes de gestion des congés maladie aux agents non titulaires :

les règles applicables aux agents non titulaires; régime général de sécurité sociale.

Les différents types de congés maladies :

- > maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée;
- > la reprise à mi-temps thérapeutique;
- > la disponibilité d'office pour maladie;
- > la retraite pour invalidité;
- > la pension ou l'allocation pour invalidité;
- > la maladie professionnelle;
- > les maladies ayant une cause exceptionnelle;
- > le contrôle médical.

Spécificités liées à la protection sociale des stagiaires et de contrats aidés. Les procédures et étapes de la gestion d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle.

AFC 11M1

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

7 heures

Lieu & dates

19 mars 2020
Rennes

Coût pédagogique

187,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 1: Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire qui comprend 8 modules.

L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Adopter une posture et un positionnement adaptés.
- > Développer son leadership personnel.
- > Développer ses capacités à s'affirmer devant son équipe.
- > Communiquer avec l'équipe et la faire adhérer aux objectifs.
- > S'impliquer dans la réflexion stratégique de l'établissement afin d'être force de proposition.
- > Favoriser l'initiative et la créativité.

Programme

I- Se présenter en identifiant ses pratiques en matière de management afin d'identifier une posture et un positionnement adaptés à sa personnalité et à ses objectifs

- > Prendre conscience de son mode de management.
- > Identifier ses attitudes spontanées en situation de management.

II- Développer son leadership et son assertivité

- > Développer son assertivité.
- > S'affirmer par le verbal, le paraverbal et la gestuelle.

III- Développer ses capacités à s'affirmer devant son équipe et à la fédérer

- > Identifier les messages contraignants.
- > Fédérer l'équipe; cerner les différences entre les différentes générations.
- > Animer, motiver, dynamiser son équipe.
- > S'impliquer dans la réflexion stratégique de l'établissement afin d'être force de proposition en termes de management et d'atteinte des objectifs individuels et collectifs.

IV- Construire sa démarche de progrès :

- > les axes de progrès individuel;
- > le plan d'actions;
- > la mise en œuvre du changement de posture.

AFC 11M2

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

7 heures

Lieu & dates

20 mars 2020
Rennes

Coût pédagogique

187,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 2: Conduire les changements au sein de son unité

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire qui comprend 8 modules.

L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Identifier les enjeux, freins et moteurs du changement.
- > Identifier les acteurs.
- > Bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions d'accompagnement de son équipe au changement.
- > Anticiper les évolutions de son secteur d'activité.
- > Le comportement des acteurs face au changement.
- > Les différentes formes de déni.
- > Les facteurs en jeu pour les individus.
- > Comment faire face au changement.
- > Stress et risques psychosociaux.

- > Faire de la communication un levier du changement.
- > Le rituel de l'accompagnement du changement.
- > Identifier les messages contraignants.

Programme**I- Se présenter en identifiant son attitude et son positionnement face aux changements**

- > Prendre conscience de son propre mode de perception du changement.
- > Identifier ses attitudes spontanées.

II- Identifier les enjeux, freins et moteurs du changement

- > Qu'est-ce que le changement ?
- > La conduite du changement.
- > L'impact systémique d'un changement.

III- Bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions d'accompagnement de son équipe au changement

- > Animer, motiver, et accompagner son équipe dans le changement.
- > Les 6 types de stratégies du changement.
- > Comment conduire et cadrer l'action.
- > Le rôle de l'encadrant dans l'accompagnement du changement.
- > Le rôle-clé de l'encadrement.

IV- Comment anticiper sans surcharge de travail les évolutions à venir de son secteur

- Échanges interactifs :
- > Quels sont les dispositifs d'accompagnement proposés par votre établissement ?
 - > Quels dispositifs d'accompagnement souhaitez-vous proposer à votre établissement ?
 - > Quels messages et comment souhaitez-vous communiquer sur les projets de changement ?
- Retour d'expériences sur les démarches d'anticipation dans un service public dont l'effectif diminue régulièrement.

AFC 11M3

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

14 heures

Lieu & dates

10 avril 2020
et 2 juin 2020
Rennes

Coût pédagogique

375,00€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 3 : Savoir gérer et conduire des projets en interne et en externe

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire qui comprend 8 modules.

L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Utiliser la démarche projet.
- > Connaître la méthodologie de la démarche et utiliser les outils.
- > Mettre en œuvre une stratégie de travail en réseau ou en équipe.
- > Développer des relations de partenariat.
- > Mettre en œuvre une communication efficace.
- > Repérer et utiliser les outils.

Programme

JOUR 1

I- Se présenter en ciblant ses expériences en conduite de projet professionnel ou personnel

- > Identifier ses réactions face à la gestion de projets.
- > Identifier des projets professionnels et personnels réussis.
- > Identifier ses attitudes spontanées.

II- Identifier les méthodologies de gestion de projet et les mettre en œuvre à travers des situations concrètes proches de celles des participants

- > Qu'est-ce qu'un projet ?
- > Les différentes étapes de la gestion de projet.
- > La communication autour du projet.

III- Identifier les partenariats internes et externes et les optimiser

- > Mettre en œuvre une stratégie de travail en réseau ou en équipe.
- > Développer des relations de partenariat.

JOUR 2

IV- Retour sur les conduites de projet réalisées en intersession

- Échanges interactifs :
- > le plan d'actions;
 - > la mise en œuvre du changement de posture.

V- Accompagner le projet par une communication efficace

La finalité, les buts de l'action de communication :

- > partager les objectifs du projet;
- > construire une représentation partagée;
- > arriver à un accord, un consensus sur les différentes composantes du projet (méthodes, moyens, planning, rôles ...).

La stratégie :

- > l'identification de chaque récepteur (ou cible) et de ses attentes (cible opérationnelle, informative, promotionnelle);
- > l'adaptation du fond, de la forme des informations en fonction des cibles.

Le choix des médias.

La planification de la communication.

AFC 11M4

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

14 heures

Lieu & dates

6 mai 2020
et 3 juin 2020
Rennes

Coût pédagogique

375,00€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 4 : Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire qui comprend 8 modules. L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de GPMC pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant.

Objectifs

- > Identifier les enjeux et les modalités de mise en œuvre de la GPMC.
- > Anticiper les évolutions de son secteur.

Programme**JOUR 1****I- Se présenter en identifiant ses pratiques en matière de GPEC**

État des lieux de la démarche.

II- Les différentes étapes et les différents niveaux de GPMC : comment les actualiser ?

- > Mettre à jour sa cartographie des métiers.
- > Évaluer l'utilisation des retours des entretiens d'évaluation et des entretiens de formation.
- > Les logiciels de GPMC.
- > Exploitation des souhaits de mobilité.
- > Comment anticiper sur les besoins futurs en compétences ?
- > Les métiers sensibles.
- > La fidélisation sur les métiers sensibles.

**PREPARATION DES TRAVAUX
INTERSESSION**

- > Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement.
- > Accompagner les changements induits par la GPMC.
- > Établir une feuille de route pour son propre établissement.

JOUR 2**III- Animer sa démarche de GPMC**

Utiliser la GPMC comme outil d'adaptation aux évolutions des métiers et de l'environnement de l'établissement :

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

IV- Accompagner la GPMC par une communication efficace

La finalité, les buts de l'action de communication :

- > partager les objectifs du projet ;
- > construire une représentation partagée.

Les modalités :

- > l'exploitation des entretiens professionnels ;
- > la GPMC comme un levier de la QVT ;
- > le renforcement de la dimension institutionnelle de la GPMC ; le développement par la communication.

AFC 11M5

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

7 heures

Lieu & dates

7 mai 2020
Rennes

Coût pédagogique

187,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 5 : Entretiens annuels d'évaluation et de formation

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire qui comprend 8 modules. L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux

encadrants les connaissances et outils nécessaires pour conduire et exploiter au mieux les entretiens de son équipe, afin d'assurer au mieux ses fonctions d'encadrant en favorisant l'émergence des besoins de ses collaborateurs. Elle vise surtout à se distinguer des formations uniquement centrées sur la conduite des entretiens pour aller plus loin, c'est à dire optimiser la préparation et l'exploitation des entretiens annuels en impulsant une dynamique nouvelle au regard des performances individuelles et collectives.

Objectifs

- > Évaluer, développer et valoriser les compétences de ses collaborateurs.
- > Mesurer la performance collective de son unité.
- > Fixer des objectifs, mesurer les résultats et évaluer les performances collectives et/ou individuelles.

Programme**I- Situer le rôle du manager dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre du plan de formation**

Contexte de l'entretien annuel d'évaluation et de formation : développement des compétences des professionnels et processus de formation.

II- Identifier les différentes phases de la démarche d'évaluation ainsi que les multiples opportunités de recueil des besoins pour les exploiter au mieux

Identifier les connaissances collectives et individuelles des équipes et des agents et les stratégies d'identification des besoins.

III- Situer les enjeux de l'entretien annuel pour faire prendre conscience aux agents de leurs besoins et/ou les amener à clarifier ceux-ci.

- > La phase amont de l'entretien à ne pas sous-estimer.
- > Identifier tous les aspects d'une campagne réussie.
- > Se préparer personnellement en tant qu'encadrant : les outils, les informations à recueillir, attitudes adaptées, les bons réflexes pratiques.
- > Comment s'en tenir au factuel pour limiter les imprécisions.

Les clés d'un bilan constructif

- > Conduire l'entretien : développer les échanges, faire face aux éventuels désaccords.
- > Réaliser un feed-back constructif centré sur le comportement en utilisant l'écoute et l'existence.

La fixation des objectifs au regard des besoins de l'unité ou du service

AFC 11M6

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

7 heures

Lieu & dates

18 septembre 2020
Rennes

Coût pédagogique

187,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 19 juin 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 6 : Manager la cohabitation au sein de son unité

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire

qui comprend 8 modules. L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Comprendre l'impact de la cohabitation de différentes générations sur le travail en équipe.
- > Améliorer le lien et l'efficacité relationnelle entre les jeunes et les anciens.
- > Adapter son management à la pyramide des âges de son unité.
- > Mettre en œuvre un plan d'actions visant à l'amélioration de la relation intergénérationnelle et interprofessionnelle au sein de son unité.

Programme**I- Appréhender les prérequis à l'arrivée d'un nouvel agent dans une équipe de travail**

- > Anticiper l'arrivée d'un nouvel agent : préparer la pré-intégration.
- > Accueillir, check-list nouvelle recrue et guide ou livret d'accueil.
- > Optimiser les 45 premiers jours : 22% des rotations professionnelles ont lieu pendant les 45 premiers jours - coût induit pour l'établissement.

- > Les incontournables : Savoir-être - Savoir-faire.
- > Les outils du premier trimestre d'un nouvel arrivant : guide d'élaboration des objectifs - outils de suivi et d'évaluations réciproques.

II- Identifier, mettre en œuvre et développer les actions favorisant l'intégration du nouvel arrivant tout en favorisant le travail collaboratif et la cohabitation au sein de l'unité de travail

- De la motivation à l'engagement :
- > rappel des facteurs de motivation ;
- > éclairage complémentaire propre au domaine professionnel ;
- > lien avec la GPMC et le service RH.

L'organisation collective du travail :

- > s'appuyer sur le collectif en mode collaboratif ;
- > organiser le partage de compétences.

Comment capter l'attention et motiver les agents de la génération Z (qui représentent 90% des nouveaux embauchés) :

- > faire cohabiter les générations et les faire travailler en complémentarité ;
- > orchestrer son équipe et valoriser les compétences de chaque membre en assurant l'implication de chacun.

La cohésion d'équipe :

- > les fondamentaux de la cohésion d'équipe ;
- > les spécificités des équipes soignantes ;
- > l'intégration réussie d'un nouvel agent.

AFC 11M7

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 5 et 6 octobre 2020
Rennes

Coût pédagogique

375,00€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 19 juin 2020

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 7 : Savoir gérer les situations difficiles

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire

qui comprend 8 modules. L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Diagnostiquer les différents types de conflits.
- > Intervenir dans la résolution des conflits.
- > Manager et gérer les personnalités et les situations difficiles.
- > Savoir gérer son stress, ses émotions.
- > Savoir négocier et prendre des décisions.
- > Connaître les différents types de négociation.
- > Connaître la méthodologie d'une négociation réussie.

Programme**JOUR 1****I- Acquérir une méthodologie pour améliorer l'écoute et la compréhension de l'interlocuteur****

- > L'empathie - le non-verbal – la mise en confiance.
- > L'écoute active - la maîtrise de l'entretien - la prise de congé de l'interlocuteur.
- > Les objections – techniques de traitement.

II- Identifier les techniques permettant de faire face à des situations conflictuelles et à l'agressivité de certaines personnes

- > Comprendre les mécanismes de l'agressivité.
- > Prévenir les conflits par la communication non violente.
- > Identifier les situations pouvant devenir conflictuelles.
- > Faire émerger les causes et les raisons du conflit et les analyser.
- > Veiller à comprendre les réactions et/ou les comportements d'autrui.

JOUR 2**III- Se maîtriser et maîtriser les situations délicates. Percevoir l'agressivité d'une personne comme une opportunité de valorisation de sa structure**

- > Trouver et proposer les solutions ajustées à la demande de l'interlocuteur.
- > Affirmer sa posture et rester soi-même.
- > Valoriser son offre de solutions ou savoir formuler un refus.

- > Valider l'accord dans les relations interpersonnelles.
- > Renouer la confiance.
- > Rassurer.

IV- S'entraîner au moyen de techniques de gestion de l'agressivité

- Savoir réagir face aux comportements agressifs et manipulateurs
- > Techniques de communication appropriées.
 - > Contrôle de l'émotivité.
 - > Gestion du stress.
 - > Acquisition de techniques à développer :
 - incivilités et nouvelles technologies ;
 - savoir quoi éviter (paroles blessantes) ;
 - gérer son sang froid ;
 - créer des connections (en cas de dialogues de sourds) ;
 - comment réagir et éviter de répondre du tac au tac.

AFC 11M8

Public

Tout personnel d'encadrement quel que soit son secteur d'activité.

Organisé par

Cadres en mission

Durée

7 heures

Lieu & dates

6 novembre 2020
Rennes

Coût pédagogique

187,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 19 juin 2020

Contact

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

Parcours de formation modulaire management et relations humaines – Module 8 : Mettre en place une démarche qualité

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des encadrants.

À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en délégation Limousin en proposant un dispositif modulaire

qui comprend 8 modules. L'objectif de cette action de formation est d'apporter aux encadrants les connaissances et outils nécessaires en matière de management et de relations humaines pour leur permettre d'assurer au mieux leurs fonctions d'encadrant dans un souci constant de promotion de la qualité de vie au travail (management bienveillant, management des compétences individuelles et collectives...).

Objectifs

- > Connaître les principes d'une démarche qualité.
- > Connaître les différents protocoles de certification et savoir les adapter à son unité.
- > Développer une culture qualité et accompagner les équipes dans la mise en œuvre d'une démarche qualité.
- > Élaborer et utiliser les outils de coordination et de planification.
- > Mettre en place une traçabilité des documents.

Programme

I- Se présenter en identifiant ses pratiques et réalisations au regard de la démarche qualité

II- Identifier les principes de la démarche qualité

- > Présentation des principes essentiels de la démarche qualité.
- > Le dispositif réglementaire.
- > Les 6 critères ANAES.
- > Identifier les enjeux, freins et moteurs de la démarche qualité.

- > Comment mettre en place avec succès une démarche qualité participative ?
- > Retours sur les pratiques et échange avec apports théoriques.

III- Renforcer son socle de connaissances pour animer sa démarche

- > La démarche qualité : les apports théoriques sur la démarche projet, la définition d'un PAQ, les sources du PAQ et son actualisation.
- > La gestion des risques a posteriori : la procédure de signalement et la fiche de signalement, l'analyse des événements indésirables, l'outillage : trame de procédure, exemple de procédure de gestion documentaire.
- > Les autres domaines : la gestion documentaire, les évaluations de satisfaction, les méthodes d'enquête.

IV- Développer au quotidien une logique et une culture qualité

- > La qualité : approche méthodique - approche processus - transversalité - pluri professionnalisme - amélioration continue - résolution de problèmes - traitement des dysfonctionnements - qualité et management.
- > Développer la culture qualité et sécurité dans son établissement.

VI- La qualité – ses outils

- > Enrichir sa boîte à outils qualité et sécurité.
- > Approfondissement des outils utilisés dans la démarche qualité.



AFN 7A

Public

Tous professionnels
y compris médicaux
en situation de responsa-
bilité managériale au sein
d'un GHT.

Durée

21 heures

Organisé par

Docteur Laurent Giraud

Lieu & dates

Les 4 et 5 mai 2020
et 2 juin 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 mars 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Manager à l'échelle d'un GHT

La loi de modernisation
du système de santé a impacté
la vision et l'organisation
des établissements.

Ils sont passés d'un fonctionnement de
cloisonnement à une approche de territoire
par la création de GHT. Cette transformation
implique de mettre en place une nouvelle
organisation, des nouvelles pratiques managé-
riales, avec plus de coopération et de transver-
salité afin de permettre au manager de
s'engager sur une responsabilité territoriale.

Objectifs

- > Maîtriser les outils majeurs
de la gestion du changement.
- > Faire évoluer sa posture
de «leader».
- > Perfectionner les bases
du management d'équipes
pluriprofessionnelles.
- > Appliquer les apprentissages
à la mise en place concrète du
GHT dans son établissement.
- > Prendre en compte les
facteurs humains
et techniques.

Programme

JOUR 1

Gestion du changement

- > Bases de la gestion
du changement.
- > Outils pratiques
et étapes de la gestion
du changement.
- > Animation d'ateliers
participatifs pour les
participants pour préparer
le changement
(atelier métaphore,
arbre à personnages...).
- > Application de ces outils
sur la mise en place du GHT
dans l'unité/l'établissement
de chaque participant.
- > Formalisation du kit
«clef-en-main» de mise
en place du GHT, via des outils
collaboratifs.

JOUR 2

Gestion d'équipe pluriprofessionnelle

- > Dynamiques de groupe,
prise de décision collective
et leadership.
- > Auto-diagnostic des styles
de management,
de personnalité et de socio-
style.
- > Culture organisationnelle,
communication interperson-
nelle et assertivité.

- > Identification d'une
problématique individuelle
à traiter durant l'intersession
sur la posture de leader
en contexte de GHT.

INTERSESSION

Traitement de la probléma-
tique de leader en contexte
de mise en place du GHT.

JOUR 3

- Conclusions et plan d'action
pour la mise en place du GHT.
- > Debriefing autour des
problématiques individuelles
sur la posture de leader.
- > Approfondissement
des outils de gestion
du changement.
- > Plan d'actions pour la mise
en place du GHT dans l'unité/
établissement de chaque
participant.
- > Finalisation du kit de mise
en place des équipes pluridis-
ciplinaires en GHT.



AFN 7B

Public

Tous les professionnels y compris médicaux en situation de responsabilité managériale au sein d'un GHT.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

21 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 19 et 20 mars 2020

et 7 mai 2020

ANFH Bretagne

Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 17 janvier 2020

Contact

Erwan HEYDON

Conseiller formation

02 99 35 28 62

e.heydon@anfh.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anfh.fr

Manager à l'échelle d'un GHT

La loi de modernisation du système de santé a impacté la vision et l'organisation des établissements.

Ils sont passés d'un fonctionnement de cloisonnement à une approche de territoire par la création de GHT. Cette transformation implique de mettre en place une nouvelle organisation, des nouvelles pratiques managériales, avec plus de coopération et de transversalité afin de permettre au manager de s'engager sur une responsabilité territoriale.

Objectifs

- > Promouvoir auprès de ses équipes des modèles de « leadership » collaboratifs et transversaux.
- > Faciliter l'appropriation d'outils adaptés à chaque manager de santé quel que soit le mode d'exercice.
- > Proposer un plan d'action pour passer d'une vision statique par établissement à une vision dynamique d'équipe par territoire.
- > Développer les conditions propices à l'émergence d'innovations managériales et organisationnelles au sein d'une communauté.

Programme

Une formation en 6 temps :

- > définir le leadership et les postures adaptées à un management collaboratif;
- > développer son potentiel de leader (charisme et assertivité, mobilisateur et fédérateur);
- > comprendre les réactions comportementales lors de transformations organisationnelles;
- > définir la coopération et la développer au sein de l'équipe avec des outils adaptés;
- > innover dans son management et dans l'organisation;
- > développer une vision dynamique du territoire.

AFN 8A

Public

Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Organisé par
CNEH

Durée
14 heures

Lieu & dates
28 septembre 2020
et 29 octobre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions
Vendredi 26 juin 2020

Contact
Erwan HEYDON
Conseiller Formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail – Module 1 : Être acteur opérationnel de la QVT (CNEH)

Enjeu de santé et de bien-être au travail des professionnels de santé, la qualité de vie au travail est une condition incontournable de la qualité de la prise en charge des patients.

Elle repose sur des modalités de participation des professionnels à tous les niveaux de l'établissement et sur l'expérimentation de nouvelles modalités pour penser l'organisation.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux de la Qualité de vie au travail et la Stratégie nationale (DGOS) du 5 décembre 2016.
- > Établir un état des lieux de son établissement pour construire un projet QVT.
- > Élaborer un projet d'amélioration de la QVT.
- > Restituer les démarches en cours et les travaux réalisés depuis la fin de la première session.

Programme**JOUR 1**

- > Le cadre conceptuel et réglementaire de la QVT.
- > État des lieux : identification des actions, pratiques et ressources de son établissement.
- > Identification et appropriation des outils de conduite de projet QVT.
- > Élaboration des axes d'amélioration et identification de nouveaux principes de fonctionnement.

JOUR 2

- > Présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis.

Programme détaillé sur demande auprès de l'ANFH Bretagne

INTERSESSION

AFN 8B

Public

Équipes de direction,
chefs de pôles,
présidents de CME,
équipe d'encadrement
des établissements
publics sanitaires,
sociaux et médico-
sociaux.

Organisé par
CNEH

Durée
21 heures

Lieu & dates

Les 22 et 23 septembre
2020 et 30 octobre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions
Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller Formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Mettre en œuvre une démarche de QVT dans les établissements – Module 2 : Piloter une démarche QVT (CNEH)

Enjeu de santé et de bien-être au
travail des professionnels de santé,
la qualité de vie au travail est une
condition incontournable de la
qualité de la prise en charge des
patients.

Elle repose sur des modalités de participation
des professionnels à tous les niveaux de
l'établissement et sur l'expérimentation de
nouvelles modalités pour penser l'organisation.

Objectifs

- > Comprendre les enjeux
de la Qualité de vie au travail
et la Stratégie nationale
(DGOS) du 5 décembre 2016.
- > Établir un état des lieux
de son établissement pour
construire un projet QVT.
- > Élaborer un projet d'amélio-
ration de la QVT.
- > Identifier et utiliser les
indicateurs de veille et d'alerte
en prenant appui sur la
méthodologie de l'ANACT.
- > Identifier les leviers
managériaux et les besoins
d'appui aux managers.
- > Restituer les démarches
en cours et travaux réalisés
depuis la fin de la première
session.

Programme

JOUR 1

- > Le cadre conceptuel
et réglementaire de la QVT.
- > État des lieux : identification
des actions, pratiques et
ressources de son établisse-
ment.
- > Identification et appropria-
tion des outils de conduite
de projet QVT.
- > Élaboration des axes
d'amélioration et identifika-
tion de nouveaux principes
de fonctionnement.

JOUR 2

- > Les champs de la QVT
et les indicateurs associés.
- > Les critères du manuel
Qualité HAS.
- > Atelier - Définition
d'un projet managérial.
- > Atelier appui aux managers.

INTERSESSION

JOUR 3

- > Présentation par chaque
participant de ses objectifs
à la fin de la première session
et des actions réalisées depuis.

**Programme détaillé sur
demande auprès de l'ANFH
Bretagne**

AFN 9A

Public

Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Organisé par

AXXIS Formation Santé

Durée

14 heures

Lieu & dates

14 janvier 2020
et 13 février 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Mardi 12 novembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail – Module 1 : Être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la Qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes.

Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des repères collectifs et une culture commune autour de la QVT. L'ANFH met à disposition de ses adhérents une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

Objectifs

- > Définir le concept de qualité de vie au travail.
- > Connaître la réglementation et les ressources en matière de QVT.
- > Analyser sa pratique au regard de l'organisation collective.
- > Adopter la posture en faveur du développement de la QVT dans le collectif de travail.

Programme

JOUR 1

La notion de Qualité de vie au travail.

- > Repères multidimensionnels/réglementaires.
- > Acteurs internes à rassembler.
- > Enjeux humains, économiques, juridiques et corrélation avec la qualité des soins.

L'implication des acteurs dans la QVT et la promotion auprès des équipes

- > Situation particulière de l'hôpital et la QVT.
- > Accompagnement des changements et prise en compte du facteur humain.
- > Déterminants de la QVT relevant des actions quotidiennes de l'encadrement.

Intersession avec plan d'action personnalisé et suivi Hotline du consultant formateur

JOUR 2

État des lieux : espaces de discussion du travail. Retour d'expériences des actions conduites

- > Organisation apprenante avec l'accueil de nouveaux arrivants.
- > Analyse de l'activité suite à un dysfonctionnement relevé.
- > Environnement de travail suite à des travaux.
- > Réponses et conseils face aux situations vécues.

La posture en faveur du développement de la QVT

- > Communication et accès à l'information.
- > Équité et justice organisationnelle.
- > Accompagnement des changements.
- > Exemplarité, soutien et droit d'expression.
- > Identification de ses relais et limites.

AFN 9B

Public

Équipes de direction,
chefs de pôles,
présidents de CME,
équipes d'encadrement
des établissements
publics sanitaires,
sociaux et médicaux
sociaux.

Organisé par

AXXIS Formation Santé

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 16 et 17 janvier 2020
et 14 février 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Mardi 12 novembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller Formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Mettre en œuvre une démarche de QVT – Module 2 : piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT dans votre établissement

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, la Qualité de vie au travail (QVT) se positionne au cœur de nombreux enjeux notamment pour soutenir l'amélioration du quotidien des équipes. Cependant, pour inscrire durablement la qualité de vie au travail dans les pratiques, les équipes ont besoin de développer des

repères collectifs et une culture commune autour de la QVT. L'ANFH met à disposition de ses adhérents une formation-action pour devenir un acteur opérationnel de la promotion de la QVT et la faire partager dans un collectif de travail, en bénéficiant d'une dynamique de réseau et d'apports de consultant-formateur expert.

Objectifs

- > Définir le concept de qualité de vie au travail.
- > Identifier les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT.
- > S'approprier les outils mobilisables et les indicateurs.
- > Se positionner comme manager dans l'animation d'une démarche de QVT.
- > Co-construire un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs.

Programme**JOUR 1****La notion de Qualité de vie au travail.**

- > Repères multidimensionnels/réglementaires.
- > Acteurs internes à rassembler.
- > Enjeux et lien avec la qualité des soins (HAS).
- > Situation particulière de l'hôpital et la QVT.

Le cadrage stratégique de la démarche QVT

- > Périmètre pour l'établissement.

- > Circuits décisionnels du projet.
- > Nature du projet (expérimentation).
- > Projet social et liens avec l'offre de soins.

JOUR 2**Comment engager une démarche de QVT ?**

- > Pilotage d'une démarche globale (pluridisciplinaire et décisionnelle) Santé au travail management et organisation.
- > Approche participative et dynamique collectif de dialogue/logique en réseau.
- > Mobilisation des acteurs dans le processus de dialogue et de négociation.

Le diagnostic préalable au pilotage QVT

- > Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...).
- > Composantes et indicateurs-clés de mesure et de suivi.

Intersession avec plan d'action Hotline du consultant-formateur pour le suivi et l'accompagnement**JOUR 3****Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession**

- > La QVT dans le projet social.
- > La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins.
- > Réponse et conseil face à des situations vécues.

La posture dans la promotion de la qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail :

- > équité et justice organisationnelle ;
- > communication et accès à l'information ;
- > accompagnement des changements ;
- > exemplarité, soutien, droit d'expression ;
- > pratique de l'expérimentation.

AFN 10A

Public

Tous les personnels de la FPH dont les médecins, encadrants, responsables RH des établissements de la FPH.

Organisé par
INFIPP SCOP

Durée
21 heures

Lieu & dates

Les 30 septembre et 1^{er} octobre 2020, et 30 octobre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.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 (juridique, sociologique,) et les sanctions encourues (disciplinaires, pénales, civiles).
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).
- > 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 manière adaptée 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.
- INTERSESSION**
- > 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 10B

Organisé par
Formavenir
Performances

Durée
21 heures

Lieu & dates
Les 24 et 25 juin 2020
et 20 novembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions
Vendredi 3 avril 2020

Contact
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.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 (aspects juridiques, sociologiques...) et les sanctions encourues.
- > Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle...).
- > Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- > Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et outils adaptés.
- > Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétences et/ou en fonction de son rôle (témoin, collègue, manager, RH).
- > Orienter les victimes de manière adaptée en interne et en externe.

Programme

- JOURS 1 ET 2**
- > Sensibilisation au contexte juridique.
 - > Identification des cas de violences sexistes et sexuelles à l'hôpital.
 - > Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles.
 - > Les mesures de prévention des agents de la Fonction publique hospitalière.
 - > Les processus d'emprise et de domination.
 - > Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
 - > Le syndrome de stress post-traumatique.
 - > Repérage : les signaux d'alerte.
 - > Les stratégies de questionnement à la victime.
 - > Les postures facilitatrices.
 - > Le rôle de chacun : responsable hiérarchique, témoin, entourage professionnel...

INTERSESSION (4 à 6 mois)

- > Étude de cas réel.
- JOUR 3**
- > Retour d'expérience.
 - > Identification des partenaires internes et externes.
 - > Études de cas.

AFN 11M1

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCG

Durée

28 heures

Lieu & dates

Les 24 et 25 mars 2020
et les 4 et 5 mai 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Renseignements complémentaires

Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@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 évolution 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 11M2

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCF

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 23 et 24 juin 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Coût pédagogique

À définir

Renseignements complémentaires

Prérequis : avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base ». Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@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.
- > Élaborer un compte rendu, une grille d'entretien, définir les modalités de suivi avec le bénéficiaire.

Programme

JOUR 1

- > Les outils de l'entretien dans le cadre du CEP : les différentes étapes de l'entretien - au moment de la prise de 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 : élaboration 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 situation des stagiaires : simulation d'un entretien en utilisant les techniques d'entretien travaillées en formation.

AFN 12M1

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCF

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 10 et 11 septembre 2020 et 16 octobre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2019

Renseignements complémentaires

Prérequis : avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base ».
Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.
Semaine du SPACE à Rennes, pensez à réserver votre hôtel rapidement.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation@anhf.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 12M2

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCF

Durée

7 heures

Lieu & dates

22 octobre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Renseignements complémentaires

Prérequis : avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base».
Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

CEP : mobilisation et participation aux réseaux des acteurs (module 2 B)

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

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

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

Programme

Cartographie des différents acteurs du CEP, champ d'expertise et dispositifs proposés.
Les réseaux d'acteurs internes à l'établissement :

- > le service formation continue, accompagnement CEP pour tout ce qui concerne les formations du plan, les dispositifs individuels en lien avec l'ANFH;
- > la médecine du travail, liens à faire avec le conseiller pour ce qui concerne les réserves médicales, les inaptitudes...;
- > le service social du personnel, pour les liens éventuels à faire avec le conseiller dans le cadre de l'accompagnement social;
- > la cellule d'accompagnement/le service DRH/le psychologue du travail (en fonction des établissements), assurent l'accompagnement CEP en lien avec les autres acteurs;
- > l'ANFH, accompagnant le CEP pour tout ce qui concerne les formations, les dispositifs individuels... Ceci en lien avec les conseillers et le service formation des établissements.

Ateliers en sous-groupes.

Les réseaux d'acteurs externes :

- > les Espaces régionaux d'orientation, qui proposent un accès simplifié pour toute personne qui en fait la demande (salles à disposition, informatique, espace documentaire...);
- > pôle Emploi, qui réalise les accompagnements CEP en fonction des besoins des demandeurs d'emploi;
- > Cap Emploi, présent dans chaque département, qui assure une mission de service public dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- > les Missions locales, qui interviennent sur le CEP, dont le public cible sont les jeunes de 15 à 25 ans sortis du système scolaire, demandeurs d'emploi;
- > le SAMETH, organisme spécialiste du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, qui est présent dans chaque département;
- > ...



AFN 12M3

Public

Toute personne amenée à faire un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCF

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 2 et 3 novembre
2020

ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

**Renseignements
complémentaires**

Prérequis : avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base ».
Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

CEP : les métiers et les statuts de la FPH, les spécificités territoriales liées aux bassins d'emploi (module 2 C)

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

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

- > Identifier le cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière.
- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC.
- > Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire (géographique, enclavement, transports...).

Programme**JOUR 1****Présentation du cadre réglementaire général de la Fonction publique hospitalière**

- > Les statuts particuliers et les filières professionnelles : corps, filières professionnelles, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé, la loi «agents non titulaires», les agents en situation de handicap, actions en faveur des personnels en situation de handicap.

JOUR 2

- > Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC : démarches et méthode GPMC, actions de développement des compétences en lien avec les projets d'évolution professionnelle.
- > Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste : répertoire des métiers de la FPH, fiches métiers, fiches de poste.
- > Identifier les bassins d'emploi et les spécificités du territoire : espaces régionaux d'orientation, spécificités géographiques – territoires ruraux, enclavement, accès difficile à Internet, faible activité de la zone géographique.



AFN 12M4

Public

Toute personne amenée à faire un accompagnement CEP.

Organisé par

Synergies DCF

Durée

7 heures

Lieu & dates

19 novembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Lundi 7 septembre 2020

Renseignements complémentaires

Prérequis : avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base».
Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

CEP : accompagnement des publics spécifiques (module 2 D)

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

- > Mettre en œuvre un accompagnement adapté en fonction des publics spécifiques identifiés (handicap, 1^{er} niveau de qualification, inaptitude, seconde partie de carrière...).
- > Mobiliser les acteurs internes et externes et les dispositifs dédiés.
- > Co-construire un parcours adapté à la situation spécifique.
- > Prévenir les situations de blocage en ajustant sa posture relationnelle et sa communication.

Programme

Les différents publics spécifiques et les dispositifs d'accompagnement dont :
L'agent ayant un 1^{er} niveau de qualification – possibilité de s'engager dans un parcours de formation « compétences-clés » pour :

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

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

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

personnes en situation de handicap;

- > les agents en seconde partie de carrière peuvent être accompagnés dans un projet de reconversion professionnelle, ou d'actualisation des compétences, par le biais du plan de formation;
- > mobiliser les acteurs internes et externes (le Sameth, la médecine du travail, le psychologue du travail, service social du personnel, les services RH...);
- > co-construire un parcours adapté à la situation spécifique et prévenir les blocages;
- > ajuster sa posture relationnelle et sa communication :
 - favoriser une relation de confiance à travers l'écoute active,
 - tenir compte des besoins, des capacités, des ressources de la personne,
 - porter une attention particulière aux agents en situation de fragilité...



AFN 12M5

Organisé par
Synergies DCF

Durée
7 heures

Lieu & dates
1^{er} décembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions
Lundi 7 septembre 2020

Renseignements complémentaires
Prérequis : avoir suivi le module 1A « Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base ». Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

CEP : accompagnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation... (module 2 E)

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

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

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

Programme

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

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

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

L'entretien de recrutement :

- > les différentes formes d'entretien : individuel, devant un jury, ou collectif ;
- > les différentes techniques d'entretien : directif, semi-directif, non directif ;
- > le déroulement de l'entretien : la prise de contact, l'entretien, la conclusion ;
- > les « ruses » de l'entretien : ce qu'il ne faut pas faire durant la recherche d'emploi, durant l'entretien de recrutement ;
- > les questions les plus fréquentes des recruteurs.



AFN 12M6

Public

Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

Organisé par

Synergie DCF

Durée

7 heures

Lieu & dates

2 décembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Lundi 7 septembre 2020

**Renseignements
complémentaires**

Prérequis : avoir suivi le module 1A «Le Conseil en évolution professionnelle – Module de base».
Un autodiagnostic sera effectué avec l'organisme entre les AFN11 et AFN12.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller Formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

CEP : conseil à la reprise et à la création d'entreprise (module 2F)

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

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

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

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

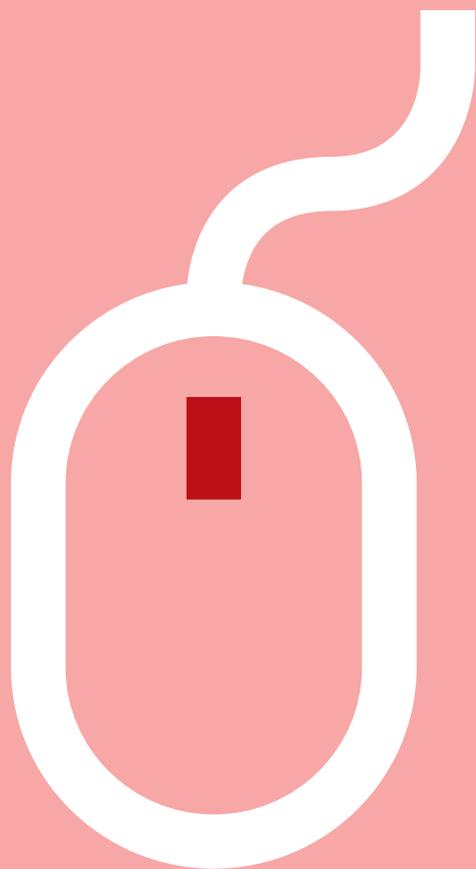
Les différentes étapes du business plan – il s'agit d'un document détaillant les points clés du projet de création d'entreprise.

Pour le concevoir, l'agent doit :

- choisir le statut juridique de sa future entreprise (SARL, SA, EL...);
- choisir le régime fiscal, impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu, micro-entreprise ou régime réel...;
- effectuer les déclarations et immatriculations auprès des différents répertoires ou registres (le répertoire SIREN, le SIRET, un code APE, le registre du commerce et des sociétés, le répertoire des métiers, le registre spécial des agents commerciaux...);
- domicilier son entreprise correspondant à son adresse administrative (siège social);

- choisir le nom de son entreprise : la dénomination sociale identifie l'entreprise (vérifier que ce nom ne soit pas déjà utilisé auprès de l'Institut national de la propriété industrielle);
- assurer son entreprise – certaines assurances sont obligatoires –, les locaux, les véhicules... Prévoir une responsabilité civile et professionnelle;
- adhérer à une caisse de retraite des salariés obligatoire même si on n'a pas de salarié;
- ouvrir un compte bancaire dédié à l'entreprise (obligatoire pour les sociétés et pour les entrepreneurs individuels sous le régime microsocietal...). Le business plan est un outil incontournable pour structurer son projet et convaincre banquiers et financeurs. Encourager les agents à aller sur des sites dédiés à la création d'entreprise.

**Rendez-vous
sur le site internet
de l'Anfh pour organiser
vos projets professionnels
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

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

WWW.ANFH.FR

Axe 4

Prise en charge du patient/résident



AFR 3

Public

Équipes pluri-professionnelles des services d'urgence et de réanimation : personnel médical, paramédical, personnel d'accueil, équipes de santé au travail, médecine du travail, psychologues du travail.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 14 et 15 mai 2020
et 18 juin 2020
Rennes

Coût pédagogique

480 € sur la base
de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 13 mars 2020

Contact

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

Comment faire face aux situations traumatisantes dans les services d'urgence et de réanimation?

L' ANFH Bretagne propose une formation pluriprofessionnelle dont l'objet est de savoir gérer le stress vécu dans les situations et événements graves,

et de prévenir ou limiter les impacts sur les professionnels des urgences et des services de réanimation.

Objectifs

- > Introduire le concept de traumatisme.
- > Connaître les conséquences et traitements d'un traumatisme vécu.
- > Se situer et développer des stratégies de « faire face » individuelles et collectives.
- > Identifier et développer des stratégies collectives.
- > Mettre en place un espace d'échange.
- > Approfondir ses connaissances et la gestion des répercussions du trauma sur la santé mentale des professionnels.

Programme

- > Qu'est-ce que le stress ?
Qu'est-ce que le traumatisme ?
- > Les conséquences du traumatisme et ses conséquences.
- > Les ressources pour traiter un traumatisme.
- > Analyse de situations de terrain vécues.
- > Tests sur les positionnements et stratégies face aux situations de stress.
- > Les techniques de gestion du stress (sophrologie, relaxation...).
- > Les ressources collectives.
- > Le rôle de l'équipe dans la gestion des situations de crise.
- > Mise en situation collective personnels/patients à partir de techniques d'entretien, d'écoute active.
- > Les traumatismes soignants.
- > Travail sur l'émotion, travail en équipe.

AFR 4

Public

Tout professionnel impliqué par les repas en EHPAD dont le personnel de cuisine.

Organisé par

IFSO

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 13 et 14 janvier 2020
et 3 février 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 29 novembre
2019

**Renseignements
complémentaires**

L'inscription de 3 personnes incluant un représentant de l'équipe de cuisine d'un même établissement est indispensable.

Contact

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

Élaborer un projet manger-mains pour favoriser l'autonomie des personnes âgées

Dans les établissements accueillant des personnes âgées, l'enjeu au quotidien est de lutter contre la perte d'autonomie, la tâche est d'autant plus difficile pour les personnes présentant des syndromes démentiels et somatiques.

Le manger-mains peut représenter une réponse face à l'installation de troubles spécifiques et permettre d'aider les personnes âgées à conserver le plus possible leur autonomie, même si cela s'accompagne d'une remise en cause de la bonne tenue à table. Mettre en œuvre un tel projet ne peut se faire qu'avec l'adhésion de l'ensemble des intervenants. C'est pourquoi l'ANFH propose une formation permettant de mieux appréhender le concept du manger-mains et de définir la stratégie à mettre en place pour proposer cette alternative en EHPAD.

Objectifs

- Identifier ce qui caractérise les personnes atteintes de troubles du comportement ou de pathologies neuro dégénératives du point de vue de l'alimentation et du moment repas.
- Participer à la mise en œuvre d'une prestation qui permet de concilier plaisir organoleptique et intérêt nutritionnel, et favorisant l'autonomie des personnes accueillies au sein de la structure tout en mobilisant l'ensemble des acteurs.

Programme

- L'impact du vieillissement et de l'entrée en institution sur l'alimentation de la personne âgée.
- Les pathologies et notamment les troubles neurodégénératifs et leurs effets sur les comportements alimentaires.
- Le concept et la prestation manger-mains ; les étapes de mise en œuvre.
- La prise en charge du résident et la posture des professionnels ; l'accompagnement.
- Stratégie manger-mains au sein de son établissement et mobilisation de l'ensemble des acteurs.

AFC 5

Public

Personnel non paramédical confronté régulièrement à des résidents présentant de tels troubles (exemple : personnel administratif ou technique), personnel paramédical ou éducatif (IDE, AS, AES, ASH, éducateurs etc.). Dans un souci de cohérence, chaque établissement désignera des binômes ou trinômes pluridisciplinaires.

Organisé par

Infor Santé

Durée

28 heures

Lieu & dates

Les 25 et 26 mai 2020
et les 15 et 16 juin 2020
Plougourvest

Coût pédagogique

522,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 27 mars 2020

Contact

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

Accompagner les troubles géronto-psychiatriques du sujet âgé en EHPAD

Les patients atteints de troubles psychiatriques vieillissent aussi ! Et la vieillesse est en outre un terrain privilégié pour nombre de troubles mentaux.

Une étude REHPA (Recherche en établissement d'hébergement pour personnes âgées) sur la prévalence des troubles mentaux et des maladies psychiatriques chroniques chez les résidents de maison de retraite montre que la

moitié des résidents présente une démence, que 28 % ont une maladie psychiatrique chronique et que 40 % souffrent de dépression. Enfin, cette étude met en exergue la forte prévalence des troubles psycho-comportementaux chez les personnes institutionnalisées. Or le personnel travaillant en institution n'a pas reçu de formation particulière pour accompagner ces personnes atteintes de troubles psychiatriques qui pourtant supposent une prise en charge spécifique : on se sent désarmé, épuisé et « mal-utile ».

Objectifs

- > Acquérir une compétence concrète pour savoir-faire et savoir-être face à ces situations.
- > Sortir du sentiment d'impuissance et son corollaire d'épuisement, dangereux pour les usagers comme pour les professionnels.

Programme**JOUR 1**

Objectif n° 1 – Acquérir des connaissances sur les différentes pathologies neurodégénératives et psychiatriques : identifier, comprendre, se mettre au niveau de l'utilisateur, échanger avec les autres professionnels et partenaires dont les familles.
Objectif n° 2 – Acquérir des connaissances sur les modes de prise en charge afin d'être en mesure de les surveiller et de faire face à leurs effets et de proposer de nouveaux supports de soins et d'animation.

JOUR 2

Objectif n° 3 – Connaître et comprendre les symptômes et effets du vieillissement et du vieillissement avec pathologie psychiatrique.

INTERSESSION**JOUR 3**

Objectif n° 4 – Analyser ses pratiques en matière d'accompagnement des personnes atteintes de troubles psychiatriques.
Objectif n° 5 – Proposer un accompagnement personnalisé aux résidents présentant des troubles mentaux.

JOUR 4

Objectif n° 6 – Développer une relation adaptée à l'utilisateur atteint de troubles psychiques.
Objectif n° 7 – Identifier les dispositifs d'assistance psychiatrique.
Épilogue : formaliser un travail d'amélioration des pratiques d'accompagnement des sujets âgés atteints de troubles géronto-psychiatriques en EHPAD.
Objectif n° 8 – Évaluer les acquis, évaluer la satisfaction, se projeter dans l'après formation.

AFC 6

Public

Directeurs et directrices d'ESMS, personnels en charge de la démarche qualité en ESMS, personnels d'encadrement.

Organisé par

Advitam

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 12 et 13 mai 2020

Rennes

Coût pédagogique

257,50€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions

Vendredi 13 mars 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anfh.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anfh.fr

La gestion des événements indésirables dans les établissements sociaux et médico-sociaux

La réglementation rend désormais obligatoire le signalement des événements indésirables associés aux soins survenus en ESMS auprès des autorités administratives.

Au-delà de cette obligation, il paraît opportun d'organiser en interne, dans le cadre de la démarche qualité, un signalement et un suivi des événements indésirables. Dans un tel contexte, il est nécessaire pour les gestionnaires d'ESMS de définir et mettre en œuvre le processus associé tout en évitant les dérives d'un signalement excessif injustifié.

Objectifs

Cette formation a pour ambition d'amener les participants à être en mesure de définir et mettre en œuvre une procédure de signalement des événements indésirables en ESMS conforme à la réglementation.

- > Connaître la nouvelle réglementation définissant les dysfonctionnements graves à signaler aux autorités administratives dans les ESMS.
- > Être en mesure de définir la procédure associée, de mobiliser les acteurs et d'informer les autorités le cas échéant.
- > Savoir apprécier les faits et analyser leurs conséquences.
- > Organiser le suivi des événements indésirables en ESMS.
- > Savoir communiquer en cas d'évènement grave majeur.

Programme

Connaître la nouvelle réglementation définissant les dysfonctionnements graves :

- > apports législatifs et réglementaires;
- > le renforcement des exigences dans le domaine de la sécurité pour faire évoluer la politique de gestion des risques vers un véritable levier de management interne/ la démarche de gestion des risques et du suivi des événements indésirables.

Être en mesure de définir la procédure associée, de mobiliser les acteurs et d'informer les autorités le cas échéant :

- > présentation d'un modèle de fiches de déclaration qui va devenir l'élément central de la déclaration et analyse du document pour s'assurer de la bonne compréhension du document;
- > présentation du circuit des fiches;
- > la transmission des événements indésirables survenus aux autorités.

Savoir apprécier les faits et analyser leurs conséquences; organiser le suivi des événements indésirables en ESMS :

- > proposition d'une méthode d'analyse des fiches;
- > actions correctives à mettre en œuvre selon la méthode QOQCP.

Savoir communiquer en cas d'évènement grave majeur :

- > proposition d'une procédure à mobiliser en cas d'évènements graves nécessitant une communication (généralités, modalités d'information de l'utilisateur, traçabilité, soutien des professionnels concernés par l'évènement, modalités d'information des professionnels).

AFC 7

Public

Cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, services de gériatrie, unités de soins de longue durée (USLD), services de soins de suite et de réadaptation (SSR), santé mentale, unités de soins palliatifs, services accueillant des patients à risques (cardiologie, cancérologie, réanimation...).

Organisé par
IFSO**Durée**

14 heures

Lieu & dates

Les 23 et 24 janvier 2020
Rennes ou autre lieu en fonction de l'origine géographique des stagiaires.

Coût pédagogique

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

Clôture des inscriptions

Vendredi 22 novembre 2019

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes

Les personnes fragilisées, dépendantes (personnes âgées, en situation de handicap, personnes hospitalisées pendant une longue durée ou atteintes de maladies 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 un intérêt des professionnels sur cette question, le fort lien entre mauvaise qualité du suivi, dégradation de l'état bucco-dentaire et dénutrition, et 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.

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.
- > Prodiguer 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.

AFC 12

Public

Tout professionnel en charge de l'accueil dans les établissements hospitaliers.

Organisé par

Achat en cours

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

À définir

Renseignements complémentaires

Durée : 2 jours consécutifs

Contact

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

S'initier à la langue des signes pour mieux accueillir dans les établissements de FPH

Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la maladie et celle de la surdité.

Les personnes sourdes et malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants.

Objectifs

Permettre aux professionnels de l'accueil d'interagir efficacement avec les personnes sourdes ou malentendantes en utilisant le langage des signes pour assurer une meilleure prise en charge.

Les professionnels en charge de l'accueil sont confrontés à des problèmes de communication. Les réflexes face à une personne sourde ou malentendante reposent généralement sur de fausses croyances, notamment que la communication écrite peut pallier les difficultés orales. Or, un grand nombre de personnes sourdes et malentendantes ont une mauvaise compréhension de l'écrit. Il existe aussi une surestimation de l'efficacité de la lecture labiale. La compréhension de ce qui est dit ne s'élève qu'à 50 % du message. L'ANFH souhaite proposer une formation au personnel des services d'accueil des établissements hospitaliers pour mieux accompagner les personnes sourdes et malentendantes avant – ou sans – qu'elles n'aient besoin d'un interprète.

AFC 14

Public

Tout professionnel de santé travaillant dans les secteurs de soins, les services pour adultes (personnels administratifs, paramédical et médical).

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 6 et 7 janvier 2020
et 2 mars 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Mardi 12 novembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

L'humour en situation professionnelle

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes, les évolutions technologiques modifient les relations. L'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être «patient» à l'hôpital reste une situation difficile (l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic). Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peuvent faciliter la prise en charge du patient. Tous ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à sa prise

en charge. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus (les urgences, la réanimation), c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche. Au regard de ces éléments, il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité de la relation soignant/soigné. Instaurer une distanciation dans le contexte difficile de la maladie et utiliser l'humour dans la pratique de soin peut être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec le patient et améliorer l'ensemble de ces relations.

Objectifs**Intégrer l'humour dans la relation de soin**

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation de soin.
- > Appréhender les différentes formes d'humour et leurs effets.
- > Mobiliser l'humour selon les situations professionnelles rencontrées.

Programme**JOUR 1**

- > Analyser les pratiques actuelles des stagiaires.
- > Réflexion sur le rôle de chaque professionnel auprès du patient/de l'utilisateur.
- > Étude des représentations.
- > Études de cas.
- > Définitions et aspects réglementaires.

JOUR 2

- > Utiliser l'humour : pourquoi ?
- > Utiliser l'humour : avec qui ?
- > Humour et distance relationnelle.
- > L'impact de l'humour sur le patient.
- > Faire face aux signes cliniques d'humour provenant des patients.
- > L'humour comme outil de relation d'aide.
- > Les différentes formes d'humour et leur utilisation.
- > Exemples d'outils facilitateurs.

INTERSESSION

- > Analyse de pratique.

JOUR 3

- > Retour sur les travaux d'intersession.
- > Les outils et postures à utiliser en humour.
- > Les limites de l'humour.
- > Développer la motivation au travail par l'utilisation de l'humour.

AFC 15A

Public

Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

Organisé par

Infor Santé

Lieu & dates

À définir par l'établissement organisateur

Coût pédagogique

3570€

Formation à organiser en intra-GHT

Durée : 3 jours (2 + 1)

Clôture des inscriptions

Vendredi 22 mai 2020

Renseignements complémentaires

Prérequis :

Connaissance du projet médical et du projet de soins recommandée

Contact

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

Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé (Infor Santé)

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs. Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet médical partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de soins partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée

au sein d'un territoire de santé. Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme. Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme : nouvelle vision du soin et de sa qualité, nouvelles formes de raisonnement clinique...

Objectifs

> Disposer du bagage théorique et méthodologique nécessaire à la compréhension et la mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.
> Être en mesure de s'impliquer concrètement et de développer ses actions au niveau de son environnement propre (« logique projet »).

Programme

JOUR 1

> Définition et les critères-qualité du parcours (de vie, de santé, de soin) .
> Complexité des parcours : définition, typologie, intérêt et méthodologie du Chemin clinique.
> Principes et modalités ajustées de structuration d'un parcours de soin.
> Filière de soin et filière de GHT : du parcours à la filière, de la filière hospitalière à la filière de GHT.
> Repérer les éléments constitutifs d'un PPS et savoir les mettre en place ; quelle synergie ?

JOUR 2

> Connaissance des acteurs et reconnaissance des pratiques d'excellence au sein d'un GHT.
> Prise en charge graduée et structuration du PSP.
> Méthodologie pour compléter les filières.

> Communication et système d'information au sein d'un GHT.
> Ressources rares à partager.
> Télémédecine.
> Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière.
> Organisation de programmes : ex. de l'ETP.
> Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie).

INTERSESSION

Proposition de travaux à convenir avec les participants et ouverture du forum sur une plateforme e-learning

JOUR 3

À partir du matériel d'expérience :
> travail sur modélisation et optimisation des parcours ;
> renforcements méthodologiques sur les points utiles ;
> focus sur la gouvernance clinique : indicateurs de filière et pilotage.

AFC 15B

Public

Professionnels des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux, médico-sociaux) d'un GHT dans le cadre d'une approche d'équipe, personnel de direction, responsables médicaux, encadrement, responsables de secteurs d'activité, professionnels assurant des fonctions transversales, personnels soignants...

Organisé par

Cesiform

Durée

21 heures

Lieu & dates

Formation à organiser en intra-GHT

Coût pédagogique

4200 €

Durée : 3 jours (2 + 1)

Clôture des inscriptions

Vendredi 22 mai 2020

Renseignements complémentaires

Prérequis:

Connaissance du projet médical et du projet de soins recommandée

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé (Cesiform)

Le Groupement hospitalier de territoire (GHT) est une innovation de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

Cette modernisation oriente vers une approche centrée sur le patient autour de filières déterminées de prise en charge qui doit permettre pour tout patient sur le territoire l'égalité d'accès à des soins de qualité dispensés en toute sécurité. Notre proposition consiste à accompagner un groupe pilote, à partir de l'analyse des organisations et des pratiques professionnelles, afin de co-construire, en équipe pluriprofessionnelle, le parcours de soins d'un groupe homogène de patients significatif au sein du GHT.

Objectifs

- > Maîtriser les notions de « filière de soins », « parcours de soins », « chemins cliniques », « gouvernance et management par la clinique ».
- > Organiser collectivement les niveaux d'intervention et les interactions afin de sécuriser la prise en charge du patient.
- > Comprendre la méthodologie du raisonnement clinique partagé.
- > S'approprier les étapes de la méthodologie de construction des Plans de soins type (PST) et chemins cliniques (CC).
- > Déterminer collectivement les modes d'évaluation pertinents et adaptés au GHT afin de mesurer l'efficacité des organisations mises en place.
- > Utiliser des techniques et outils d'animation de groupe pluriprofessionnel.
- > Établir collectivement un plan de communication.

Programme

JOUR 1

- > Maîtriser les notions de « filières de soins », « parcours de soins », « chemins cliniques », « gouvernance et management par la clinique ».
- > Organiser collectivement les niveaux d'intervention et les interactions afin de sécuriser la prise en charge du patient.
- > Comprendre la méthodologie du raisonnement clinique partagé.
- > S'approprier les étapes de la méthodologie de construction des Plans de soins type (PST) et chemins cliniques (CC).

JOUR 2

- > Organiser collectivement les niveaux d'intervention et les interactions afin de sécuriser la prise en charge du patient.
- > Utiliser des techniques et outils d'animation de groupe pluriprofessionnel.

- > Déterminer collectivement les modes d'évaluation pertinents et adaptés au GHT pour mesurer l'efficacité des organisations mises en place.
- > Établir collectivement un plan de communication du projet de construction du parcours de soins sur le GHT, à partir d'un GHP.

JOUR 3

- > Analyser collectivement la pratique d'un groupe de travail pluriprofessionnel au sein d'un GHT.



AFN 14A

Public

Tous professionnels
des EHPAD et USLD.

Organisé par

AFAR

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 26 et 27 mai 2020
et 10 juin 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Coût pédagogique

À définir

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 mars 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD/USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées

Le contexte des EHPAD et des USLD est une situation de tension. Les soignants se plaignent de manque de moyens, les familles d'une baisse de la qualité des soins et leurs messages sont relayés par les médias. Les privations de liberté d'aller et venir sont soulignées. La vie des résidents, sauf exception, est considérée comme une survie faute de projet de vie personnalisé et d'interventions psychosociales. L'absence d'activités ludiques et récréatives, associée à un vécu de solitude va conduire 80 % des résidents à des troubles du comportement, soit sur un mode déficitaire avec un repli et un refus des sollicitations pouvant aboutir à un

syndrome de glissement, soit sur un mode productif avec de la violence et des passages à l'acte. Ces troubles du comportement sont d'autant plus sévères qu'il existe une baisse et/ou une souffrance psychologique parfois liée à une maladie psychiatrique. Cette formation s'adresse à tous les professionnels des EHPAD et des USLD. Les professionnels peuvent partager, s'engager, chercher et trouver « un presque rien » permettant de partir des pratiques inadaptées face aux troubles comportementaux pour aller vers des pratiques adaptées.

Objectifs

- > S'approprier le cadre réglementaire et s'engager dans un enjeu humain.
- > Identifier les modes de communication adaptés pour diminuer le risque de survenue de troubles du comportement.
- > Cerner les besoins pour les satisfaire et repérer les symptômes.
- > Adapter la relation dans l'aide aux actes de la vie quotidienne.
- > Ajuster la relation d'aide aux comportements qui épuisent émotionnellement.
- > Proposer des interventions psycho-sociales adaptées au projet de vie personnalisé et aux ressources.
- > Acquérir des moyens pour transformer les activités quotidiennes en activités récréatives.

Programme

JOUR 1

Matin

- > Définition et classification des démences
 - > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
 - > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer
 - > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse
- ##### Après-midi
- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle
 - > Les grands principes d'une communication adaptée
 - > La technique de la validation de Naomi Feil

JOUR 2

Matin

- > Les différents troubles psycho-comportementaux

- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.

Après-midi

- > Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux perturbateurs.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux silencieux.

JOUR 3

Matin

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.

Après-midi

- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
- > Les ressources extérieures (UCC, UHR...)
- > L'élaboration d'un plan d'action personnel / institutionnel



AFN 14B

Public

L'ensemble du personnel (administratif, encadrant, soignant) intervenant au sein des EHPAD ou des USLD.

Organisé par

Ideage Formation

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 6 et 7 février 2020
et 3 mars 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre
2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD/USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées

La maladie d'Alzheimer et autres démences sont des pathologies fréquentes se traduisant par divers symptômes ayant des répercussions. Leur prise en charge nécessite la mobilisation d'un grand nombre de compétences. Néanmoins, une grande partie des professionnels manque de formation spécifique et ils peuvent se retrouver démunis. Comment réagir face à un résident agressif ? Pourquoi déambule-t-il ? Qu'est-ce qui l'amène à se déshabiller en public ? Les professionnels doivent être en mesure de comprendre ces troubles et d'adapter leur prise en soin. L'approche non médicamenteuse regroupe un ensemble

d'interventions essentielles à la bonne prise en soin et représente un des facteurs majeurs de gestion des troubles du comportement et d'utilisation raisonnée de psychotropes. Le but de cette formation est de permettre aux participants d'appréhender le vécu des personnes âgées atteintes d'une démence à travers la compréhension des « règles » de son fonctionnement pour en gérer ses troubles comportementaux. Il s'agira aussi de donner aux soignants des outils afin d'améliorer la qualité de leur soins et ainsi contribuer à réduire le risque d'épuisement professionnel.

Objectifs

- > Acquérir ou renforcer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et les démences apparentées.
- > Améliorer sa communication auprès des personnes atteintes de démence pour favoriser une prise en soin adaptée au quotidien.
- > Repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux.
- > Gérer les troubles du comportement et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soins adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psychosociales.

Programme

JOUR 1

Matin

- > Définition et classification des démences.
- > Les principaux troubles cognitifs et symptômes des démences.
- > Les 7 stades d'évolution de la maladie d'Alzheimer.
- > Les grands principes de prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.

Après-midi

- > Le rôle et l'adaptation de sa posture professionnelle.
- > Les grands principes d'une communication adaptée.
- > La technique de la validation de Naomi Feil.

JOUR 2

Matin

- > Les différents troubles psycho-comportementaux.

- > Les principes de la démarche de prise en soins de ces troubles : le repérage, l'évaluation et l'analyse.

Après-midi

- > Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux perturbateurs.
- > Réagir « à chaud » aux troubles psychocomportementaux silencieux.

JOUR 3

Matin

- > Évaluation des connaissances acquises et analyse des pratiques sous forme d'un retour d'expériences.
- ##### Après-midi
- > Les animations flash, la poupée d'empathie...
 - > Les ressources extérieures (UCC, UHR...).
 - > L'élaboration d'un plan d'action personnel/institutionnel.



AFN 15

Public

Tout personnel des établissements de la FPH

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 30 et 31 janvier 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Mardi 12 novembre 2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes

Les événements traumatisants peuvent avoir des impacts psychiques, physiques et émotionnels forts sur les victimes. Selon la CIM-10 : le traumatisme est une situation ou un événement stressant menaçant ou catastrophique qui provoquerait des symptômes évidents de détresse. La pathologie traumatique représente un réel problème de santé publique. Les professionnels de santé peuvent et doivent jouer un rôle important dans la détection, la prise en charge et l'orientation des victimes de traumatismes. Certaines situations très impliquantes ont un impact sur leur état

d'épuisement. Il est donc nécessaire de donner accès aux professionnels de santé à des connaissances théoriques, leur prévalence, le processus du traumatisme, leur impact sur la santé et la vie sociale et des éléments pratiques, des outils pour savoir suspecter, dépister, évaluer et prendre en charge ces situations. Le phénomène du TSPT est une problématique pluridisciplinaire médicale, psychologique, sociale, juridique. Ce travail en équipe et réseau est primordial pour la qualité et la continuité de la prise en charge des victimes et pour la qualité de vie au travail du professionnel.

Objectifs

- > Appréhender la réalité des violences et de leurs conséquences (sanitaires, juridiques, sociales).
- > Définir les fondamentaux sur la victimologie et le psychotraumatisme.
- > Dépister les troubles psychotraumatiques pour pouvoir identifier les victimes.
- > Évaluer le psychotraumatisme et les comorbidités psychiatriques et somatiques
- > Évaluer les besoins des victimes.
- > Adapter sa posture professionnelle à l'accueil des victimes et de leurs proches.
- > Définir les modalités thérapeutiques spécifiques du psychotraumatisme.
- > Mobiliser une équipe pluridisciplinaire autour des victimes.
- > Maîtriser les notions juridiques autour des victimes et les obligations légales des professionnels.

- > Identifier les structures adaptées à la prise en charge pour orienter les victimes.
- > Repérer les structures de soutien aux professionnels accompagnant les victimes.

Programme**JOUR 1**

- > Les risques psychologiques, somatiques, comportementaux, socio-économiques et juridiques de la violence.
- > Les risques d'une réponse médicale et soignante non adéquate.
- > Le psychotraumatisme : les bases, la psychopathologie, les différents types de stress post-traumatiques.
- > Les signes d'alerte et d'identification des victimes.
- > L'évaluation des troubles et symptômes.
- > L'identification et le repérage des comorbidités.
- > Le repérage par la stratégie de questionnement.
- > Le cas du traumatisme vicariant.

JOUR 2

- > Quelles difficultés pour les victimes ?
- > Les attitudes favorisant l'alliance thérapeutique.
- > Les techniques de communication et de posture pour prendre en charge.
- > La prise en charge : les soins immédiats / les soins post-immédiats.
- > Le concept de résilience.
- > L'identification des acteurs et de leurs rôles.
- > Les aspects médico-légaux.
- > Les structures adaptées aux victimes.
- > Focus sur le traumatisme des soignants.

AFN 18

Public

Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Lieu & dates

7 mai 2020
et 17 juin 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 mars 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Soins de support en cancérologie

La prévention tertiaire des cancers est un véritable enjeu de santé publique. Elle prévient les rechutes, les complications et augmente l'espérance de vie des patients. Ce type de prévention

passé notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitements oncohématologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

Objectifs

- > Identifier l'organisation de la cancérologie en France.
- > Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires.
- > Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients.
- > Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire.
- > Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement.

Programme

JOUR 1

- (animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé)
- > Cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
 - > Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
 - > Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
 - > Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
 - > Identification des besoins du patient.
 - > Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.

INTERSESSION

(3 à 6 semaines : mise en œuvre du plan d'actions)

JOUR 2

- (animé par un psychologue)
- > Retour d'expérience après intersession.
 - > Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support.
 - > Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
 - > Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

AFN 19

Public

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD, auprès de personnes souffrant de MND dans le cadre d'approches pluri-professionnelles.

Organisé par
IFSO

Durée
21 heures

Lieu & dates

Les 2 et 3 novembre 2020
et 30 novembre 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions
Lundi 7 septembre 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

Le plan Maladies neuro-dégénératives (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance.

Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels,

les circonstances d'apparition de la douleur...

Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades.

L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

Objectifs

- > Identifier et comprendre les caractéristiques générales des maladies neuro-dégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.
- > S'approprier la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.
- > Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.
- > Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance.

Programme**JOUR 1**

- > Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire : la législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique ».
- > Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités.
- > Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement.

JOUR 2

- > Identifier la dimension culturelle et psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.
- > Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND.

- > Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

JOUR 3

- > Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe, des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.
- > Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- > Comprendre l'importance du travail en équipe pluriprofessionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.
- > Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.

AFN 20

Public

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, sages-femmes, chefs de bloc, cadres de santé, responsables du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, aides-soignants et autres professionnels paramédicaux...

La constitution d'un groupe pluri-professionnel de participants exerçant régulièrement ensemble sera un objectif. Les sessions de formation dans le cadre de cette thématique de formation regrouperont des stagiaires d'un même établissement (sessions qui se dérouleront en intra au regard de la thématique).

Organisé par

SHAM

Durée

21 heures

Lieu & dates

À définir par l'établissement organisateur

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

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

Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive

Les procédures invasives représentent une variété croissante d'actes thérapeutiques ou diagnostiques et leurs conditions de réalisation sont en constante évolution (augmentation régulière du recours à la chirurgie ambulatoire, mutations dans les techniques, etc.).

La réalisation de ces actes a pour caractéristique d'associer un nombre important de professionnels de santé de profils différents aux côtés du patient et d'exiger de leur part une coordination rigoureuse.

Les procédures invasives entrent pour une part significative dans les estimations de survenue des événements indésirables associés aux

soins. Selon l'OMS entre 0,4 et 0,8% des actes chirurgicaux entraînent un décès et de 3 à 16% d'entre eux sont associés à des complications, que celles-ci soient infectieuses, relèvent d'une erreur procédurale ou de la mise en œuvre d'un protocole inadapté.

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

Objectifs

Améliorer la sécurité du patient opéré en favorisant une dynamique individuelle et collective

- > Repérer les situations à risques dans la pratique professionnelle tant au plan individuel que collectif.
- > Analyser les impacts liés aux facteurs humains et organisationnels sur la sécurité des patients.
- > Établir les liens entre les situations identifiées et les concepts fondamentaux de la sécurité des patients.
- > Promouvoir la culture du signalement des EIAS et de « l'erreur apprenante ».
- > Repérer, en équipe pluridisciplinaire, les différentes étapes d'un plan d'action (prévention, récupération et atténuation).
- > Mettre en œuvre, en équipe pluridisciplinaire, un plan d'action pour l'amélioration et le suivi de la sécurité des patients.

Programme

JOURS 1 & 2

Introduction

- > Quelques points de sémantique et de définition, historique des concepts de sécurité et du travail en équipe, le point sur les études.
- > Des concepts issus des secteurs d'activité à risques. L'aviation : un secteur précurseur en la matière. L'approche facteurs humains et organisationnels : principes et exemples.
- > Le stress.
- > Fatigue, veille, sommeil.
- > La gestion de tâches.
- > Établir la confiance.
- > Communication et dialogue.
- > Synergie.
- > L'erreur est humaine, sa gestion aussi.

Diagnostic de l'écart

- > Comment optimiser le retour d'expérience ? Les causes multiples d'une erreur.
- > Check-list : élément de vérification et de sécurité. Construisons-la ensemble, la transition vers de nouveaux outils. Exercice pratique.
- > Comment améliorer, en équipe, les performances en matière de sécurité ?
- > Études de cas : votre avis nous intéresse
- Méthodes et outils : vers la mise en place d'un plan d'actions.
- > L'analyse du comportement par l'observation des compétences non techniques (NoTechS, étude de cas).
- > Les outils de l'aéronautique : sont-ils transposables au monde de la santé ? Existe-t-il des similarités ?
- > Les moyens d'actions : agir sur toutes les composantes des situations de travail (l'individu, l'équipe, le matériel, l'environnement, les données...).
- > Exercice de travail en groupe : définir des engagements et un plan d'actions pour améliorer, en équipe, la sécurité des patients et organiser son suivi.

JOUR 3

- > Réalisation d'un bilan du déploiement des acquis ainsi qu'un apport de connaissances complémentaires nécessitant un temps de confrontation terrain. Modalités d'organisation de la formation en intra (nombre de candidatures : 8 minimum, 15 maximum).
- > Transmettre un courrier à l'ANFH Bretagne précisant que l'établissement est intéressé pour développer cette formation.
- À réception de ce courrier, l'ANFH vous transmettra les coordonnées de la personne à contacter pour arrêter les dates de formation.
- Après transmission des dates, l'ANFH agissant pour l'établissement signera un bon de commande pour contractualiser cette formation auprès de l'organisme. 2 mois avant la formation, l'établissement devra transmettre à l'ANFH la liste des participants pour confirmation du nombre de stagiaires auprès de l'organisme.

AFN 21

Public

Professions médicales
et paramédicales,
Directions.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 3 et 4 juin 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 3 avril 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

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

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-même en tant que praticiens mais également vis-à-vis de la technologie en elle-même.

Si la technologie est déjà sur le marché, convaincre les patients de son efficacité repose sur les médecins et les équipes soignantes. Au-delà de l'efficacité de la technologie, le patient exige des assurances. Quelles garanties

sur la collecte de ses données personnelles ? À qui sont-elles transmises ? Des questions auxquelles l'équipe médicale doit pouvoir répondre pour créer la confiance. Le professionnel doit connaître le cadre juridique et réglementaire encadrant l'exploitation des données des patients. À la lumière de ces éléments, il apparaît un indispensable besoin de formation et d'accompagnement des équipes médicales, paramédicales et de direction du secteur hospitalier pour répondre, avec la e-santé, au contexte de vieillissement de la population, d'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, de raréfaction des cabinets médicaux en campagne, d'engorgement des cabinets de villes et des services des urgences.

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.

Axe 5

Handicap - enfance



AFR 10

Public

Tout professionnel
prenant en charge des
mineurs non
accompagnés.

Organisé par

Askoria

Durée

14 heures

Lieu & dates

Groupe 1

Les 15 et 16 juin 2020

Rennes Locaux Askoria

Groupe 2

Les 24 et 25 septembre
2020

Morlaix Locaux Askoria

Clôture des inscriptions

Vendredi 24 avril 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

02 99 35 28 64

mn.frinault@anfh.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anfh.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.
- > Évaluer 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-médicale 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.
- Évaluer 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 – évaluation 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.



AFN 16

Public

Tout personnel de la FPH en relation avec des enfants.

Organisé par

TLC

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 16 et 17 janvier 2020
et 11 février 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 septembre
2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.fr

Repérage précoce des troubles du neuro-développement (dont TSA) chez l'enfant de 0 à 6 ans

Dans les priorités 2018 – 2022 sur l'autisme, la HAS et l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux ont identifié le repérage précoce des enfants présentant des troubles du neuro-développement (TND). Un dépistage précoce des troubles doit être réalisé, afin d'établir un diagnostic fonctionnel et étiologique de chacune de ces pathologies. Les enfants impactés maximiseront ainsi ces chances d'obtenir une prise en charge efficace et une amélioration de leur état de santé. Leurs parcours de vie s'en trouveront ainsi simplifiés.

Par conséquent, les agents de la FPH devront être capables de repérer des signes d'alertes permettant de suspecter des troubles du neuro-développement de jeunes enfants (0 à 6 ans), afin que des interventions coordonnées puissent être définies, le plus tôt possible. Les professionnels devront également être en mesure d'acquiescer une attitude ainsi qu'un mode de communication adapté vis-à-vis du jeune et de sa famille. Ces enfants pourront ainsi bénéficier d'une prise en charge rapide, leur permettant d'avoir un projet de vie adapté et un accompagnement de leurs familles.

Objectifs

- > Définir les étapes du développement de l'enfant de 0 à 6 ans.
- > Décrire les troubles majeurs du neuro-développement.
- > Identifier les facteurs de risques ainsi que les signes d'alerte d'un TND.
- > Mesurer les enjeux du repérage précoce et des interventions à mettre en œuvre.
- > Accompagner les parents avant et/ou après le diagnostic.
- > Ajuster son propre comportement en fonction de l'enfant.
- > Identifier les différents acteurs à chaque étape du repérage au diagnostic.

Programme

JOUR 1

- > Les différentes sphères du développement classique de l'enfant : développement cérébral ; fonctions cognitives ; motricité globale et fine ; compréhension de l'oral et langage ; socialisation et développement affectif.
- > Évaluation du développement : tests, questionnaires parentaux...
- > DSM5 – Apports de cet outil diagnostic.
- > Que recouvrent les TND ? Présentation de chaque catégorie des troubles neuro-développementaux.

JOUR 2

- > Les facteurs de risques des TND : génétiques, biologiques, environnementaux, médicamenteux.
- > Focus sur les « rumeurs de risques » et explications des « signes d'Alerte » des TND.
- > Test, outils face aux TND pour confirmer et orienter vers un diagnostic précis.

- > Construction d'un référentiel des signes d'alerte TND.

INTERSESSION

- Exploitation du référentiel des signes d'alerte.

JOUR 3

- > Retour sur l'utilisation du référentiel et ajustement de l'outil si besoin.
- > Présentation des interventions réalisées auprès des tous-petits, après le repérage ou le diagnostic précoce : mise en avant des recommandations de bonnes pratiques et des outils conseillés pour accompagner les enfants.
- > Cibler dans son environnement géographique des associations, réseaux de santé, professionnels libéraux et autres partenaires avec lesquels une collaboration présenterait un intérêt pour le suivi de l'enfant.

AFN 17

Public

Personnel médical,
paramédical et social des
établissements sanitaires
et médico-sociaux.

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

21 heures

Lieu & dates

6 février 2020
et 23 et 24 mars 2020
ANFH Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 6 décembre
2019

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 60
e.heydon@anf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anf.fr

Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4^e plan autisme en sont les outils et instruments.

L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme.

Objectifs

- > Définir l'autisme, ses particularités et les co-morbidités.
- > Établir une communication adaptée (posture, outils, environnement).
- > Identifier les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télé médecine), pour le soin (HAD) et les consultations dédiées existantes.
- > Améliorer les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS.
- > Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social.

Programme

- > L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique.
 - > Les facteurs de co-morbidités.
 - > Les spécificités de l'autisme adulte.
 - > Les outils du diagnostic.
 - > Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte.
 - > Les outils et modalités de prise en charge alternatifs.
- INTERSESSION**
Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur sera remise.
- > Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges.
 - > Co-construction du projet personnalisé.
 - > La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique.
- > Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.
 - > Établir une communication adaptée.
 - > Prévenir et gérer les « comportements-problèmes ».
 - > Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins.

Axe 6

Compétences- clés



AFR 6

Public

DRH, responsables RH et formation, encadrement, ou toute personne étant amenée à repérer les agents en difficulté : médecine du travail, représentants du personnel.

Organisé par

GRETA Bretagne Occidentale /Askoria

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 4 et 5 juin 2020 et 22 juin 2020
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 3 avril 2020

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Dispositif Compétences-clés : professionnaliser les accompagnants

Les instances régionales de l'ANFH souhaitent développer un dispositif compétences-clés en situation professionnelle adapté aux besoins du secteur sanitaire, social et médico-social.

Cette formation destinée aux accompagnants leur permettra d'appréhender la démarche de l'ANFH, de s'approprier les principes de compétences-clés, de dédramatiser le principe d'évaluation, de s'outiller au repérage des agents concernés et à l'argumentaire pour les motiver à entrer dans ce dispositif de valorisation des compétences.

Objectifs

- > Identifier et mobiliser les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage.
- > Réaliser un auto-diagnostic de la situation de l'établissement, du service ou l'unité au regard des projets.
- > Identifier les difficultés existantes ou potentielles des agents.
- > Faire émerger la prise de conscience de l'agent et adapter son discours à son besoin : en parler sans stigmatiser.
- > Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent.

Programme

- > Les différentes modalités d'évaluation et de repérage développées au sein de l'ANFH en rapport à la loi sécurisation des parcours professionnels.
- > Origine des concepts de compétences-clés (OCDE, CE, etc.).
- > Éléments sociétaux concernant l'illettrisme en France et les compétences de base.
- > Les causes, les conséquences, les risques pour la personne, pour l'institution.
- > Les enjeux pour les établissements et les agents et les différents acteurs concernés.
- > Le concept de compétence – les différentes formes de compétences.
- > Les étapes de la démarche (aspects généraux, individualisation des parcours).

- > Les freins et difficultés à repérer et à soulever.
- > Simulation d'entretiens d'explicitation et utilisation des outils pour mobiliser et motiver les agents à entrer dans le dispositif compétences-clés.

Un espace numérique sera ouvert pour permettre aux stagiaires et formateurs de dialoguer et de déposer des ressources. Un travail intersession sera demandé et exploité au cours de la troisième journée.

AFR 7

Public

Tout professionnel volontaire repéré par son établissement ou par un conseiller ANFH exerçant en établissement sanitaire, social ou médico-social public, et ayant exprimé un projet de parcours professionnel ou envisageant un projet d'évolution professionnelle, tout professionnel ayant besoin de développer des compétences-clés en situation professionnelle

Organisé par
CLPS**Durée**

72 heures

Lieu & dates

15 octobre, 22 octobre, 29 octobre, 5 novembre, 12 novembre, 19 novembre, 26 novembre, 3 décembre, 10 décembre, 17 décembre 2020
Rennes ou autre lieu

Coût pédagogique

Financement par l'ANFH de la pédagogie, des frais de séjour et de traitement.

Clôture des inscriptions

Vendredi 19 juin 2020
financement par l'ANFH de la pédagogie.

Contact

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation
02 99 35 28 64
mn.frinault@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation@anfh.fr

Dispositif Compétences-clés : professionnaliser les agents

Les instances régionales de l'ANFH souhaitent développer un dispositif compétences-clés en situation professionnelle adapté aux besoins du secteur sanitaire, social et médico-social.

Cette formation destinée aux agents proposera une formation individualisée, basée sur les compétences-clés en situation professionnelle et adaptée au secteur sanitaire, social et médico-social et à ses métiers.

Objectifs

- > Acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé.
 - > Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.
 - > Accroître son opérationnalité en situation de travail.
 - > Sécuriser les parcours professionnels envisagés.
 - > Faciliter la professionnalisation et la qualification.
- Entretien individuel de positionnement de l'agent (préalable à l'entrée en formation) les 10 ou 11 ou 14 ou 15 septembre 2020.
- > Former les agents sur les compétences-clés.

Programme

- > Un entretien individuel présentant les objectifs du positionnement, les outils d'évaluation et permettant un échange sur le parcours, les motivations, attentes et le projet éventuel de l'agent.
- > Des tests oraux et écrits pour évaluer les pré-acquis (compétences orales, écrites, numériques, informatiques...) et les besoins de formation.
- > comprendre son environnement de travail ;
- > travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- > utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.

Les séquences pédagogiques sont construites autour des situations professionnelles des participants selon les compétences suivantes :

- > communiquer en français : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire et écrire, décrire et formuler ;
- > utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- > se repérer dans l'espace ;

**956 000 agents
formés dans toute
la France.**



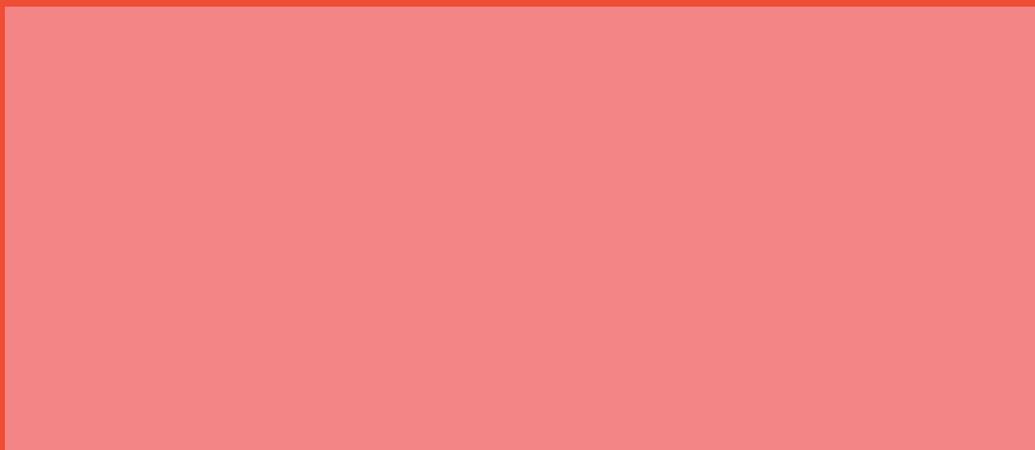
Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Les délégations ANFH accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financières des fonds. Pour plus d'informations, contactez votre délégation territoriale.

WWW.ANFH.FR

Axe 7

Organisation hospitalière



AFN 22

Public

Médecins coordinateurs,
directeurs, cadres,
administratifs, IDEC,
cadres de santé.

Organisé par

SPH Conseil

Durée

14 heures

Lieu & dates

Les 2 et 3 avril 2020
Bretagne
Rennes

Clôture des inscriptions

Vendredi 7 février 2020

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.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 GMP 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 médicotéchniques 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 PAHOS 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.

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.
- > Évaluer 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 adverbes SHTC (Spontanément, Habituellement, Totalement, Correctement) de la grille AGGIR;
 - > s'approprier le modèle PATHOS et la spécificité du « soin requis »;
 - > établir 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;
 - > établir un lien entre les grilles AGGIR et PATHOS et le projet individuel.

AFN 23M1

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Coût pédagogique

À définir

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020
Les dates sont arrêtées avec l'établissement support.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.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... 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 : enjeux territoriaux liés à l'organisation de l'offre.
- > Identifier les outils officiels à disposition.
- > Identifier les axes prioritaires de travail préparatoire à la convergence des SI.

AFN 23M2

Public

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

Organisé par

CNEH

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Les dates sont arrêtées avec l'établissement support.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anhf.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 du 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 concerné 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 23M3

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

7 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020
Les dates seront arrêtées avec l'établissement support.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.fr

Parcours de formation SI-GHT – Module 3 : Mesurer l'opportunité de mutualiser et/ou de recourir à des services ou prestataires externes

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

> Évaluer l'opportunité du recours à des prestataires et/ou services externes.

Programme

- > Repérer les concepts fondamentaux d'analyse d'un recours à des services ou prestataires externes.
- > Évaluer la pertinence ou non 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 23M4

Public

Tous publics SI concernés par la mise en œuvre d'un cadre normatif appliqué aux systèmes d'informations hospitaliers.

Organisé par
CNEH

Durée
7 heures

Lieu & dates
Seront communiqués ultérieurement

Clôture des inscriptions
Vendredi 26 juin 2020
Les dates sont arrêtées avec l'établissement support.

Contact
Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anhf.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation@anhf.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 23M5

Public

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

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués
ultérieurement

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020
Les dates sont arrêtées
avec l'établissement
support.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 38 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@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.
- > Maîtriser les principes méthodologiques et les outils nécessaires à 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 23M6

Public

Responsables sécurité des SI (RSSI).

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Lieu & dates

Seront communiqués ultérieurement

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Les dates sont arrêtées avec l'établissement support.

Contact

Erwan HEYDON
Conseiller formation
02 99 35 28 62
e.heydon@anfh.fr
ou
Le pôle formation
bretagne.formation
@anfh.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

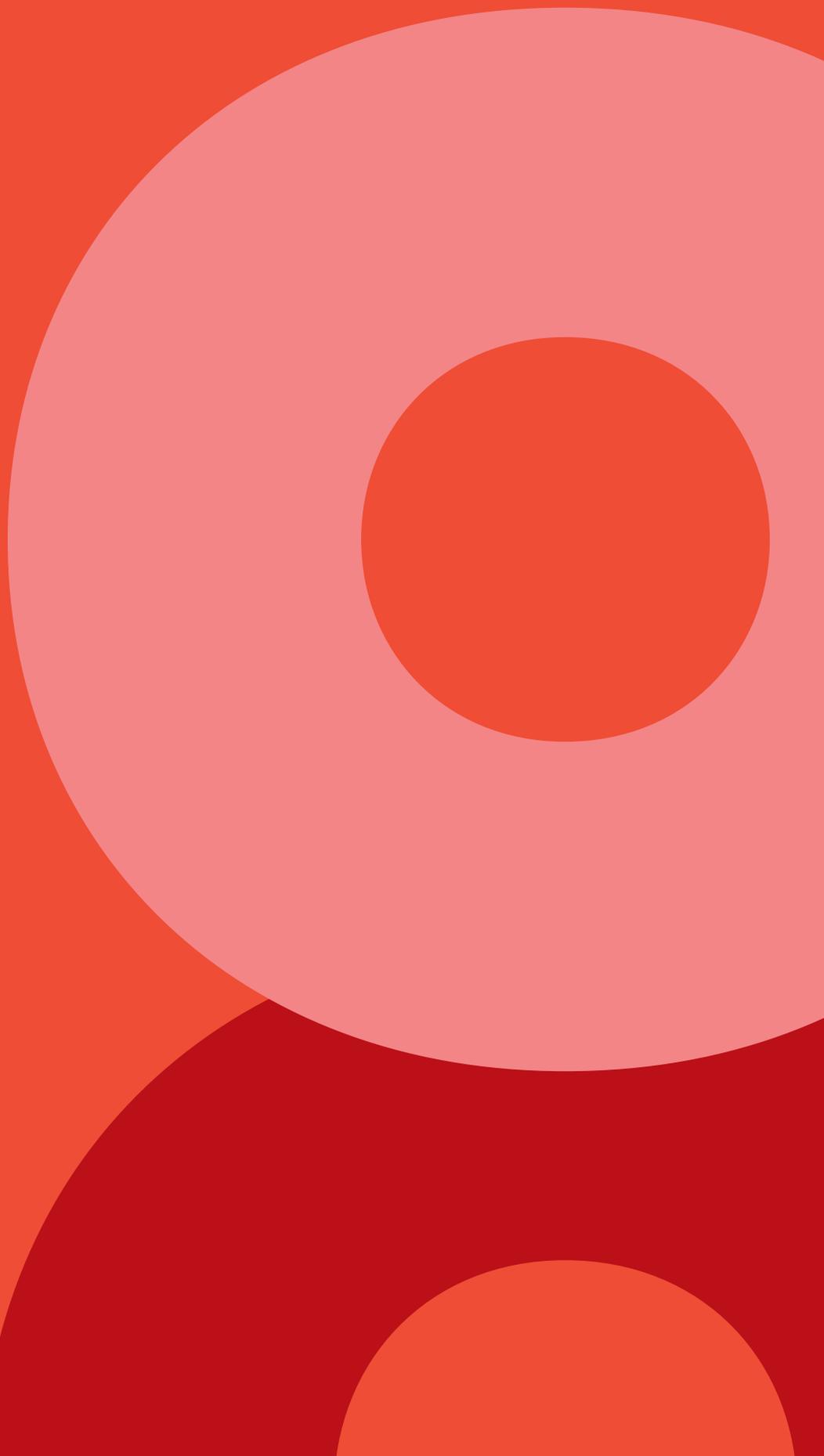
- > Connaître l'actualité de la cyber insécurité numérique.
- > Appréhender le cadre normatif en matière de : SSI, protection des données et hébergement des données de santé, politique d'identitovigilance.
- > Identifier le rôle et les missions du RSSI et du DPO dans la gouvernance générale du GHT.
-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

Programme

- > Connaître l'actualité 2016 et 2017 de la cyber insécurité numérique.
- > GHT ou groupements 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.
- > Maîtriser la SSI opérationnelle.

Axe 8

Développement durable



AFN 13

Public

Tous publics.

Organisé par

Générale d'innovation

Durée

21 heures

Lieu & dates

Les 8 et 9 octobre 2020

et 12 novembre 2020

ANFH Bretagne

Rennes

Renseignements complémentaires

Il est recommandé la présence d'au moins 2 personnes d'un même établissement.

Clôture des inscriptions

Vendredi 26 juin 2020

Contact

Erwan HEYDON

Conseiller formation

02 99 35 28 62

e.heydon@anfh.fr

ou

Le pôle formation

bretagne.formation

@anfh.fr

Développement durable et pratiques professionnelles

Le développement durable a été introduit en 1987 par la commission mondiale sur l'environnement et le développement dans son rapport « Notre avenir à tous ». 3 dimensions ressortent au niveau du développement durable : environnementale, sociale et sociétale, économique.

Pour qu'une prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que

le professionnel de santé. Lors du déploiement du Plan Hôpital 2012, le développement durable s'impose progressivement au sein des établissements de santé. La préoccupation reste forte puisque la loi de santé du 26 janvier 2016 quant à elle, comprend un volet environnement santé. Le développement durable peut, dans un contexte financier tendu, être perçu comme une véritable opportunité pour renforcer la performance des établissements et fédérer les personnels autour d'un projet commun. Parallèlement, les logiques de certifications prennent en compte l'engagement de l'établissement dans le développement durable, la gestion des ressources humaines, des fonctions logistiques et des infrastructures ainsi que la qualité et la sécurité environnementale.

Objectifs

Valoriser les pratiques professionnelles individuelles et collectives pouvant s'intégrer dans une démarche de développement durable dans le secteur de la santé

- > Maîtriser les notions fondamentales en matière de développement durable.
- > Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé.
- > Identifier les bénéfices pour les professionnels et les patients.
- > Repérer les bonnes pratiques professionnelles existantes par un partage d'expérience.
- > Mettre en œuvre une ou des actions concrètes relevant d'une démarche de développement durable.

Programme**JOUR 1**

Appréhender les concepts et les enjeux du développement durable dans un établissement de santé.

JOUR 2

Mesurer les enjeux et impacts du développement durable dans le secteur de la santé, par un diagnostic développement durable rapide et efficace.

INTERSESSION

Mise en œuvre individuelle ou par groupe d'un même établissement d'un diagnostic développement durable.

JOUR 3

Organiser la mise en œuvre d'actions concrètes de développement durable et anticiper les risques et les bénéfices pour les professionnels, les patients et autres parties prenantes de son établissement.

Bulletin d'inscription Actions de formations 2020

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:

