



BRETAGNE

POLITIQUE RÉGIONALE DE FORMATION 2018



Les photographies qui illustrent ce document sont issues de divers reportages réalisés pour l'ANFH.

POLITIQUE RÉGIONALE DE FORMATION 2018

Vous allez découvrir au fil de ce catalogue l'offre des formations régionales 2018. Conçue comme chaque année en concertation avec les administrateurs de l'ANFH Bretagne, cette offre s'inscrit dans le projet stratégique 2016-2019, avec une volonté constante de répondre à la fois aux besoins des établissements et aux aspirations des agents.

L'accès à la formation des publics les moins qualifiés est un objectif auquel les administrateurs de l'ANFH Bretagne sont toujours attachés, comme en témoignent les formations « développement personnel et communication » proposées depuis de nombreuses années. Cette priorité est réaffirmée dans le projet stratégique régional. Un nouveau dispositif d'accompagnement sur les compétences-clés sera déployé en 2018. Concrètement, cela se traduira par une journée de sensibilisation à la lutte contre l'illettrisme qui aura lieu le 16 février 2018. Ce sera l'occasion de lancer une formation à destination de l'encadrement, liée au repérage des agents empêchés de profiter de la promotion professionnelle, comme de faire connaître le parcours de professionnalisation lié aux compétences de base.

Après la création des Groupements Hospitaliers de Territoire, l'ANFH s'est mobilisée pour proposer une offre de services tâchant de répondre aux nouveaux besoins des établissements. La journée de réflexion qui s'est déroulée le 7 février 2017 à Saint-Brieuc a permis de donner des clés de lecture pour comprendre la loi et le décret GHT, mais également pour appréhender cette réforme en termes de coordination de la fonction formation. Plusieurs formations vont donc être proposées pour s'approprier ces nouvelles organisations et favoriser le partage d'expériences à l'échelle territoriale ou régionale. Un guide sur l'organisation de la formation dans le cadre des GHT, en cours d'élaboration, devrait paraître à l'automne 2017.

De même, au vu de l'évolution de la réglementation sur le développement professionnel continu, l'ANFH a conçu en 2017 un nouveau dispositif pour soutenir les professionnels concernés, qui sera reconduit en 2018.

Depuis de nombreuses années, l'ANFH Bretagne a entrepris un travail partenarial avec UNIFAF sur des préoccupations communes. Ce partenariat sera poursuivi en 2018 en proposant des formations destinées aux EHPAD et aux établissements sociaux et médico-sociaux, pour répondre à des besoins identiques de développement des compétences des professionnels issus à la fois de la Fonction publique hospitalière et du secteur privé à but non lucratif.

Par ailleurs, deux autres temps forts ponctueront l'année. La journée « Gériatologie » sera consacrée aux résidents en EHPAD dont la qualité de vie est impactée par des maladies graves ou chroniques, et la journée « Carrefour Formation » traitera des GHT et de la politique de formation.

Au fur et à mesure de l'année, les établissements seront informés par le biais de la newsletter « L'Événement info » de l'actualité de la politique régionale.

Nous espérons que cette offre répondra à vos attentes et nous vous invitons à nous faire part de vos remarques et observations.

PASCAL BENARD

PRÉSIDENT RÉGIONAL DE L'ANFH BRETAGNE

SOMMAIRE

Le mot du Président	p. 03
Sommaire	p. 04
Conditions de prise en charge et modalités d'inscription pour les formations et journées thématiques	p. 07
Modalités pratiques pour les formations en intra-établissement	p. 08

01 ACTEURS DE LA FORMATION P. 09

→ Professionnalisation de la fonction formation : module 1 - construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement AFR 1M1 NOUVEAU	10
→ Professionnalisation de la fonction formation : module 2 - évaluation des actions de formation AFR 1M2 NOUVEAU	11
→ Professionnalisation de la fonction formation : module 3 - transposition et place des nouveaux formats de formation AFR 1M3 NOUVEAU	12
→ Professionnalisation de la fonction formation : module 4- impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation AFR 1M4 NOUVEAU	13
→ Sensibilisation aux nouveaux modes d'apprentissage et outils pédagogiques en formation AFR 9 NOUVEAU	14

02 DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION P. 15

→ Développement personnel et communication pour les agents de catégorie C AFR 10	16
→ Développement personnel et communication pour les agents de catégorie A ou B AFR 11	17
→ Réussir la présentation de son travail dans le cadre des journées ANFH AFR 14 NOUVEAU	18

03 RESSOURCES HUMAINES - MANAGEMENT P. 19

→ Construire et animer une démarche de GPMC AFR 4	20
→ Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel module 1 : notion de compétences AFR 5	21
→ Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel module 2 : l'entretien professionnel AFR 6	22
→ Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel AFR 7	23
→ Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique ressources humaines AFR 8	24
→ Développer ses compétences pour mieux exercer son rôle d'encadrement AFR 2	25
→ Adaptation à l'emploi d'ACH - TH - TSH AFC 1	26
→ Adaptation à l'emploi d'assistants médico-administratifs branche secrétariat médical AFC 2	28
→ Conduire un projet de mise en œuvre de télétravail - module 1 : conduire un projet de télétravail AFN 2M1	30
→ Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail - module 2 : l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe AFN 2M2	31

04 PRISE EN CHARGE DU PATIENT/RÉSIDENT

P. 33

- Comment faire face aux situations traumatisantes dans les services d'urgence et de réanimation? **AFR 12 NOUVEAU** 34
- Élaborer un projet manger-mains pour favoriser l'autonomie des personnes âgées **AFR 13 NOUVEAU** 35
- Préparation et distribution des médicaments dans les établissements médico-sociaux **AFC 3** 36
- Vieillesse : comprendre et prendre soin des personnes âgées **AFC 4** 37
- Mieux appréhender les pathologies mentales et psychiques en structure médico-sociale **AFC 8** 38
- Prise en charge des personnes angoissées la nuit **AFC 9** 39
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes **AFC 10** 40
- Bientraitance des personnes accueillies **AFC 11** 41
- Valoriser l'image de la personne âgée en institution **AFC 13 NOUVEAU** 42
- L'incontinence urinaire chez la personne âgée **AFC 14 NOUVEAU** 43
- Lutter contre les troubles de la déglutition **AFC 15 NOUVEAU** 44
- Amélioration de la pertinence des soins en équipe **AFN 1** 45
- Améliorer la communication avec le patient et autour du patient **AFN 4 NOUVEAU** 46
- L'humour en situation professionnelle (Formavenir Performances) **AFN 5A NOUVEAU** 47
- L'humour en situation professionnelle (Nonaka Conseil) **AFN 5B NOUVEAU** 48
- Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive **AFN 7 NOUVEAU** 49

05 HANDICAP - ENFANCE

P. 51

- Adolescents : relations et communication entre institution et famille d'aujourd'hui **AFR 3** 52
- Les troubles comportementaux et psychologiques à l'adolescence **AFC 5** 53
- Conduites à risques et conduites addictives à l'adolescence **AFC 6** 54
- Mieux appréhender et gérer les situations d'agressivité et de violence dans les structures accueillant des enfants, adolescents ou adultes handicapés **AFC 7** 55
- Accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes **AFC 12** 56
- Comment assurer la prise en charge de qualité de l'adolescent tout en conservant une distance relationnelle dans le cadre d'un réseau **AFN 3** 57

06 COMPÉTENCES CLÉS

P. 59

- Dispositif compétences-clés : professionnaliser les accompagnants **AFR 15 NOUVEAU** 60
- Dispositif compétences-clés : professionnaliser les agents **AFR 16 NOUVEAU** 61

SOMMAIRE

07 ORGANISATION HOSPITALIÈRE **P. 63**

- Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre du développement professionnel continu..... 64
- Élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé (Antidote Expertise) **AFC 16A**..... 65
- Élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé (CNEH) **AFC 16B**..... 66
- Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (CNEH) **AFC 17A** 67
- Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (ECS Compétences) **AFC 17B** 68
- Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (Formavenir Performances) **AFC 17C** 69
- Être référent DPC (ECS Compétences) **AFC 18A** 70
- Être référent DPC (Formavenir Performances) **AFC 18B** 71

08 DÉVELOPPEMENT DURABLE **P. 73**

- Développement durable et pratiques professionnelles **AFN 6 NOUVEAU** 74

118 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH Bretagne p. 76

L'ANFH soutient les acteurs formation RH de la FPH p. 80

Journées et projets régionaux p. 82

Explication des différentes fiches d'inscription et modalités d'envoi p. 84

Bulletins d'inscription p. 85

Contacts, adresse et plan d'accès p. 88

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)

- Frais de pédagogie, déplacement, restauration et hébergement pris en charge par l'ANFH.
- Frais de traitement à la charge des établissements.

Formations « développement personnel et communication » catégories a ou b et c

- Aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457 euros par jour accordée en fonction du contenu pédagogique et de la durée de la formation.

Action de formation coordonnée (AFC)

- Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
- Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants (sur une base de 8 personnes).
- Substitution possible d'un agent par un autre préalablement inscrit. En cas d'absence et de non-remplacement d'un agent, l'ensemble des coûts sera à prendre en charge par l'établissement **hors des fonds gérés par l'ANFH.**

Action de formation nationale (AFN)

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

traitement financés sur les plans de formation des établissements.

JOURNÉES THÉMATIQUES

- Journée de sensibilisation à l'illettrisme.
- Journée Gérontologie.
- Journée Carrefour Formation. Frais de pédagogie pris en charge par l'ANFH ainsi que les frais de déjeuner.
- Frais de déplacement, le cas échéant, repas du soir et hébergement à la charge des établissements.
- Inscriptions auprès du service formation continue de l'établissement.

Inscription aux formations

- Bulletins d'inscription à la fin du catalogue à retourner à l'ANFH Bretagne (se référer aux dates de clôture d'inscription sur chaque programme de formation).
- Fiches d'inscription téléchargeables sur le site internet anhf.fr/bretagne, rubrique "Offres de formation".

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 sous réserve d'un nombre de 8 participants minimum.
- Journées thématiques : les inscriptions transmises par le service formation sont validées par l'ANFH Bretagne mais ne font l'objet d'aucune convocation.

DÉCLINAISON DES FORMATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'ANFH en intra-établissement. Financement sur les plans de formation des établissements.

À VOTRE ÉCOUTE

ACTIONS RÉGIONALES, ACTIONS COORDONNÉES, Marie-Noëlle FRINAULT Conseillère formation

- 02 99 35 28 64
- mn.frinault@anhf.fr

ACTIONS NATIONALES, ACTIONS COORDONNÉES, JOURNÉE CARREFOUR FORMATION

Marie-Annick LE FILOUS Conseillère formation

- 02 99 35 28 77
- ma.lefilous@anhf.fr

JOURNÉE DE SENSIBILISATION À L'ILLETTRISME, JOURNÉE GÉRONTOLOGIE, Guylène MAZARS Assistante

- 02 99 35 28 60
- bretagne@anhf.fr

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

01

Transmettre un courrier ou un mail à l'ANFH Bretagne précisant que l'établissement est intéressé pour développer la formation.

02

À réception de ce courrier, l'ANFH Bretagne transmettra les coordonnées de la personne à contacter de l'organisme retenu par l'établissement pour arrêter les dates de la formation.

03

Un mois et demi avant la formation, l'établissement devra transmettre à l'ANFH Bretagne la liste des participants pour confirmation du nombre de stagiaires auprès de l'organisme. Ensuite, l'ANFH agissant pour l'établissement signera un bon de commande pour contractualiser la formation auprès de l'organisme.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS

Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr



01

—

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 15 et 16 mars 2018
ANFH - Rennes

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

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

Clôture des inscriptions :
vendredi 19 janvier 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.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, ils ont décidé de décliner la formation mise en œuvre par l'ANFH Rhône et de proposer deux journées de formations

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 intervenant 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 et 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, professionnels de terrain, qualitatifs, représentants du personnel, responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 17 et 18 mai 2018
ANFH - Rennes

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

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

Clôture des inscriptions :
vendredi 19 janvier 2018.

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.

À cet effet, ils ont décidé de décliner la formation mise en œuvre par l'ANFH Rhône et de proposer deux journées de formations 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

15 juin 2018

ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :
vendredi 19 janvier 2018.

**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, ils ont décidé de décliner la formation mise en œuvre par l'ANFH Rhône et de proposer une journée de formation opérationnelle pour transposer une problématique de 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, d'un cadre, d'une équipe.
- **Traduire** cette demande en besoin de formation.
- **Définir** selon le besoin les modalités pédagogiques adaptées : simulation, formation en situation de travail, formation en 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.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFR 1M4**PUBLIC**

Responsables ou chargés de formation

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

7 septembre 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

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

Clôture des inscriptions :
vendredi 19 janvier 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.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, ils ont décidé de décliner la formation mise en œuvre par l'ANFH 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.

AFR 9

PUBLIC

Directeurs de ressources humaines, responsables de formation, tout professionnel déployant des dispositifs de formation.

ORGANISÉ PAR

OBEA

LIEU & DATES

5 février 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :
vendredi 8 décembre 2017.

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

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Appréhender les nouveaux usages numériques et leurs impacts

Associer les bénéfices pédagogiques aux différentes modalités digitales

- Le digital au service de la pédagogie.

Concevoir une architecture multimodale pour un projet de formation

- Comment penser les dispositifs les mieux adaptés en fonction des compétences à acquérir?
- Les questions à se poser sur la maturité digitale de son établissement.
- Comment construire un projet multimodal et « blended learning »?
- Quelle communication ?

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr



02

—
DÉVELOPPEMENT
PERSONNEL ET
COMMUNICATION

AFR 10

PUBLIC

Personnel de catégorie C

ORGANISÉ PAR

L'organisme sera retenu par l'établissement organisateur.

DURÉE

70 heures

LIEU & DATES

À définir par l'établissement organisateur

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 2018 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

Le contenu est arrêté par l'établissement organisateur.

Durée : de 10 jours minimum à 20 jours.

Financement :

aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457€ par 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.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFR 11**PUBLIC**

Toute personne ayant un grade de catégorie A ou B.

ORGANISÉ PAR

L'organisme sera retenu par l'établissement organisateur.

DURÉE

70 heures

LIEU & DATES

À définir par l'établissement organisateur.

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 2018 le soutien des établissements dans le développement 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

Le contenu est arrêté par l'établissement organisateur.

Durée : 10 jours minimum.

Financement :

aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457€ par 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.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anhf.fr

AFR 14

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Achat en cours

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

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 thèmes 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 important ;
- 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 logiciel PowerPoint.
- Les participants auront préalablement défini leur problématique et élaboré les grandes lignes de leur intervention.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr



03

—
RESSOURCES HUMAINES -
MANAGEMENT

AFR 4

PUBLIC

Chef de projet/équipe-projet GPMC, DRH/ responsable/membres de l'équipe RH, personnes en charge du pilotage de la démarche GPMC.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 16 et 17 avril 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

**Recommandation :
l'inscription de 2 à 3
personnes d'un même
établissement est
souhaitée.**

Clôture des inscriptions :
vendredi 16 février 2018.

CONTACT

**Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation**

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

**CONSTRUIRE ET ANIMER
UNE DÉMARCHÉ DE GPMC**

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

→ de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
→ de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
→ d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
→ de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

**Mettre en place une
démarche GPMC**

- Situer la GPMC au cœur des orientations stratégiques de l'établissement.
- Acquérir un langage commun à partir des fondamentaux de la GPMC.
- S'approprier les techniques et les outils de pilotage et de gestion de projet.
- Accompagner les changements induits par la GPMC.
- Établir une feuille de route pour son propre établissement.
- Communiquer auprès des différents acteurs.

PROGRAMME

JOUR 1 :

Introduction générale

**Comprendre le concept de
GPMC et ses composantes**

**Les enjeux du déploiement
de la GPMC**

→ Autodiagnostic de positionnement des pratiques de GPMC.

**Les principes
méthodologiques de la
GPMC**

→ Exercice de déclinaison opérationnelle à l'échelle de chaque établissement.

JOUR 2 :

Les outils de la GPMC

→ Exercice de déclinaison d'une fiche métier à partir du RNFPH.

**Mettre en œuvre la GPMC au
quotidien**

→ Exercice d'identification de l'impact de la GPMC sur les process RH actuels de son établissement.

**Identifier les
caractéristiques de l'analyse
prévisionnelle**

**Conduire la GPMC comme
un projet et communiquer
sur la GPMC**

→ Définir le rétroplanning du projet de GPMC de son établissement et le plan de communication associé.

AFR 5

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 14 et 15 mai 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :
vendredi 16 février 2018.

CONTACT

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

**INTÉGRER LA NOTION
DE COMPÉTENCES DANS L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

MODULE 1 : NOTION DE COMPÉTENCES

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

- de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC.
- S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences.
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiches métier/emploi/poste adaptée à l'établissement.
- Définir et évaluer les compétences en situation professionnelle.
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel.
- Élaborer un plan d'action collectif et individuel.

PROGRAMME

JOUR 1 :

- Introduction générale**
- Positionner la notion de compétence dans le contexte plus général de la GPMC**
- La notion de compétence dans la FPH**
- Exercice de déclinaison opérationnelle : adapter une fiche métier et/ou construire une fiche emploi ou une fiche de poste à partir du répertoire des métiers de la FPH.

JOUR 2 :

- Évaluer les compétences identifiées**
- Exercice de déclinaison opérationnelle : définir des critères pour objectiver l'évaluation des compétences et communiquer les résultats à un agent.
- Exploiter les résultats de l'évaluation des compétences individuelles et collectives**
- Exercice de déclinaison opérationnelle : analyser son unité de travail comme un écosystème et définir un plan d'actions permettant de corriger les dysfonctionnements identifiés et d'anticiper les besoins d'évolution.

AFR 6

PUBLIC

Toute personne encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 11 et 12 juin 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Prérequis :

avoir des notions de compétences et d'évaluation des compétences.

Clôture des inscriptions :
vendredi 16 février 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

**INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES
DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**
MODULE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

- de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

Mener un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière de GPMC

- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel.
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés.
- Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.
- Déterminer à partir des résultats attendus les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

PROGRAMME

JOUR 1 :

Introduction générale

Le rôle des managers et la place de l'entretien annuel professionnel dans les pratiques de management et de GRH

Comprendre les principes de l'entretien professionnel

- Exercice de déclinaison opérationnelle sur la définition et l'évaluation des objectifs : identifier les objectifs, les critères et les indicateurs de mesure associés.

JOUR 2 :

Les outils de l'évaluation

La notion de compétence

- Exercice de déclinaison opérationnelle sur l'évaluation des compétences : identifier les objectifs, les critères et les indicateurs de mesure associés.

Conduire un entretien professionnel

- Exercice de simulation d'entretiens sur la base de cas réels.
- Exercice d'application sur l'exploitation des résultats de la campagne d'entretien d'un point de vue individuel et collectif.

AFR 7

PUBLIC

Binôme recommandé : un agent du service RH et un évaluateur.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 11 et 12 octobre 2018
et le 9 novembre 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Prérequis :

avoir animé des sessions de formation et avoir suivi les modules de formation « notions de compétences et d'entretien professionnel ».

Clôture des inscriptions :
vendredi 16 février 2018.

CONTACT

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

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

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

→ de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
→ de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
→ d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
→ de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

OBJECTIFS

Animer une session de formation sur la thématique de l'entretien professionnel au sein de son établissement

→ Identifier les concepts-clés de la pédagogie pour adultes.
→ Repérer les messages à transmettre en matière de GPMC et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement.
→ Expérimenter l'animation de séquences de formation sur la base d'outils proposés par l'organisme.

PROGRAMME

JOUR 1 :

Introduction générale
La place de l'entretien annuel dans les pratiques de management et de GRH
L'organisation de l'entretien professionnel et les outils clés
Les messages clés à transmettre en matière de GPMC
→ Formalisation d'une diapositive de présentation de l'entretien professionnel.
→ Réflexion sur la meilleure façon de développer les compétences de cadres autour des notions de compétences et d'objectifs.

JOUR 2 :

L'utilisation du logiciel Gesform GPMC
Les principes de l'animation de groupes de formation
→ Jeux de rôle et débriefing collectif : animation tour à tour d'un groupe intégrant une ou plusieurs personnalités difficiles à gérer.

Préparation intersession

JOUR 3 :

→ Retour d'expérience.
→ Animation d'ateliers thématiques.

AFR 8

PUBLIC

Chef de projet/équipe-
projet GPMC, DRH/
responsable/membres des
équipes RH.

ORGANISÉ PAR

Ernst & Young Advisory

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

19 et 20 novembre 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Prérequis :

**avoir réalisé une ou
plusieurs étapes de la
démarche GPMC au sein
de son établissement.**

Clôture des inscriptions :
vendredi 16 février 2018.

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

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet :

→ d'élaborer et de mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;

→ de mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
→ de déduire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
→ d'élaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
→ de sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC

OBJECTIFS

**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.

PROGRAMME

JOUR 1 :

Introduction générale

**La GPMC au service de la
politique RH de
l'établissement**

**L'exploitation des données
RH quantitatives collectées
dans le cadre de la GPMC**

→ Réalisation d'un cas pratique à partir des données anonymisées d'un CH.

JOUR 2 :

**L'exploitation des données
RH qualitatives collectées
dans le cadre de la GPMC**

**Réalisation d'un cas
pratique à partir
d'extractions Gesform
anonymisées**

**La dimension
prévisionnelle de la GPMC :
la GPMC au service des
projets de l'établissement**

**Le pilotage de la démarche
GPMC : tableau de bord
stratégique de la démarche**
→ Exercice d'application : la définition du tableau de bord de pilotage de la GPMC des projets portés par les participants.

CONTACT

**Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation**

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFR 2

PUBLIC

Tout personnel exerçant ou appelé à exercer des fonctions d'encadrement quelque soit son secteur d'activité, et travaillant dans tout type d'établissement (hôpitaux, EHPAD, établissements d'enfants et d'adultes handicapés).

ORGANISÉ PAR

OBEA

DURÉE

15 jours

LIEU & DATES

ANFH - Rennes

Module 1

Les 29 et 30 mars 2018

Module 2

Les 4 et 5 juin 2018

Module 3

17 et 18 septembre 2018

Module 4

Du 8 au 10 octobre 2018

Module 5

Les 12 et 13 novembre 2018

Module 6

Les 13 et 14 décembre 2018

Module 7

Les 19 et 20 avril 2018

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Tous les modules sont obligatoires

Clôture des inscriptions :
vendredi 26 janvier 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES POUR MIEUX EXERCER SON RÔLE D'ENCADREMENT

Pour l'ANFH Bretagne, la mobilisation autour de la formation continue constitue un des leviers d'aide à la transformation des structures, et ne pourra se faire qu'avec la participation de tout l'encadrement, tous

services confondus. Il est donc indispensable d'aider les cadres et faisant fonction à prendre toute la mesure de la fonction d'encadrement dans un établissement de santé, social et médico-social.

OBJECTIFS

La formation a pour but de permettre à l'ensemble du personnel d'encadrement, au-delà de sa spécificité professionnelle, d'acquérir une « culture » commune centrée sur la connaissance :

- du fonctionnement et de la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ;
 - de l'incidence des réformes en cours sur l'environnement sanitaire, social et médico-social ;
 - du rôle du personnel d'encadrement dans ces établissements ;
 - des principes méthodologiques et pédagogiques pour la mise en œuvre de démarches-projets ;
 - des différents modes de management ;
 - des principales techniques de communication et de conduite d'équipes ;
 - du rôle spécifique des cadres dans l'accompagnement professionnel des agents.
- Au-delà de cette « culture » commune, la formation a également pour but de permettre le partage d'expériences et des échanges interprofessionnels**

PROGRAMME

MODULE 1

Développer sa connaissance du contexte et se positionner en tant que cadre

- Développer sa compréhension du contexte.
- Les notions d'établissement de santé, sanitaire, social et médico-social.
- L'organisation interne des établissements.
- Se positionner en tant que cadre.

MODULE 2

Animer, mobiliser et entraîner son équipe

- Savoir adapter son style de management à ses différents collaborateurs et s'entraîner au management situationnel.
- Créer la dynamique de son équipe et développer la cohésion.

MODULE 3

Planifier et organiser l'activité de son équipe

- Organiser le travail de son équipe.
- Savoir déléguer.

MODULE 4

La communication managériale

- Faire de la communication un levier d'action de leur rôle d'encadrant.

→ Identifier les modes de communication performants en fonction de la nature du message et du public auquel il s'adresse.

- Les principes de base de la communication orale.
- Les principes de la communication écrite.
- Connaître et savoir utiliser les outils de communication interindividuelle ou d'une équipe.

MODULE 5

Anticiper et gérer les conflits (2 jours)

- Prévenir les conflits au sein de son équipe et savoir les gérer.

MODULE 6

Conduire un projet et le changement

- Identifier les composantes d'une approche projet et de la gestion d'une équipe projet.
- Accompagner les changements au sein de son service ou de son unité.

MODULE 7

Le rôle RH de l'encadrant

- S'approprier la démarche compétences au sein des établissements hospitaliers et développer le rôle RH de sa fonction, savoir mener un entretien professionnel et en faire un véritable outil de management.

AFC 1

PUBLIC

Cette formation est destinée aux adjoints de cadres, techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers stagiaires reçus au concours ou nommés par tableau d'avancement, exerçant dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et/ou n'ayant pas suivi la formation d'adaptation à l'emploi.

ORGANISÉ PAR

Irfocop

DURÉE

20 jours

LIEU & DATES

ANFH Rennes

Module 1

Les 11 et 12 avril,
20 et 21 juin et
17-18-19 septembre 2018

Module 2

Du 22 au 25 mai 2018

Module 3

Du 18 au 19 juin 2018

Module 4

10 avril 2018

Module 5

Les 9 avril et
21 novembre 2018

Module optionnel

Du 1^{er} au 3 octobre et
les 19 et 20 novembre 2018

COÛT PÉDAGOGIQUE

2900 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 2 février 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Il sera demandé aux stagiaires de suivre un stage de 5 jours autour d'une problématique professionnelle.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

ADAPTATION À L'EMPLOI D'ACH - TH - TSH

Dans le cadre des actions coordonnées inter-établissements, l'ANFH Bretagne, mandatée par les établissements adhérents et agissant en leurs noms, organise depuis plusieurs années des actions de formation destinées aux adjoints des cadres et techniciens supérieurs par référence aux formations statutaires prévues par des arrêtés spécifiques.

→ ACH : arrêté du 24 octobre 2014.

→ TH-TSH : arrêté du 21 août 2013.

Compte tenu des évaluations des différents groupes et de l'évolution des qualifications des stagiaires au fil des années, les instances régionales ont souhaité proposer une formation plus courte commune aux adjoints des cadres, techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.

OBJECTIFS

Permettre aux stagiaires d'assurer pleinement leur rôle et leurs responsabilités

→ Apprendre et/ou réactualiser les connaissances des établissements de santé, de leur environnement et de leur fonctionnement.
→ S'approprier des techniques de management, de communication et de gestion.

Pour tous les stagiaires, un socle commun sur 15 jours permet :

→ de mettre à jour les connaissances des établissements de santé, de leur environnement, de leur fonctionnement (7 jours);
→ de développer des capacités personnelles de communication (4 jours);
→ de se sensibiliser aux notions de management (2 jours);

→ de connaître les relations services de soins/services administratifs/services techniques (1 jour);
→ de se préparer au stage (1 jour);
→ d'approfondir la fonction encadrement (module spécifique optionnel - 5 jours).

PROGRAMME

**MODULE 1 : METTRE À JOUR SES
CONNAISSANCES DES ÉTABLISSEMENTS
DE SANTÉ, DE LEUR ENVIRONNEMENT,
DE LEUR FONCTIONNEMENT**

- Les missions de service public et l'organisation régionale de l'offre de soins; l'organisation du secteur social et médico-social.
- Le statut juridique, les règles de gouvernance de l'hôpital, les organes de décision et les instances représentatives des personnels.
- Les structures de coopération inter-établissements.
- Les éléments de connaissance complémentaires en ressources humaines: santé et sécurité au travail ; la FPTLV et le parcours professionnel.
- Le statut des personnels de la Fonction publique hospitalière (FPH): recrutement du fonctionnaire, droits et obligations.
- Les règles de financement des établissements de la FPH.
- Les achats hospitaliers et les marchés publics.

**MODULE 2 : DÉVELOPPER DES CAPACITÉS
PERSONNELLES DE COMMUNICATION**

- Favoriser la compréhension des enjeux d'une communication efficace.
- Actualiser les connaissances sur les principes de la communication.
- Mieux se connaître pour communiquer efficacement, favoriser une meilleure gestion du stress et de ses émotions.
- Favoriser l'apprentissage de la structuration d'une intervention en public.
- Favoriser la compréhension de l'utilisation d'outils soutenant une intervention.
- Favoriser la compréhension de l'importance de la préparation matérielle.
- Favoriser l'appropriation des éléments efficaces de communication verbale et non verbale.
- Favoriser la compréhension des différents éléments à gérer dans une intervention en public.
- Favoriser l'appropriation des éléments d'intervention en public.
- Favoriser l'appropriation du repérage des « personnalités spécifiques et les techniques pour les gérer ».

- Favoriser l'appropriation des éléments de gestion du groupe et des personnalités spécifiques.
- Favoriser l'appropriation de quelques outils de management du travail d'un groupe.

**MODULE 3 : SENSIBILISER AUX NOTIONS
DE MANAGEMENT**

- Favoriser la compréhension des grands courants et des concepts de management.
- Favoriser la compréhension des phénomènes liés aux groupes.
- Favoriser la compréhension des éléments de la motivation et leur gestion par le manager.
- Favoriser la compréhension de la notion centrale de compétences et de l'importance du management des compétences.
- Favoriser la compréhension des caractéristiques et de la gestion des principales « personnalités difficiles » par le manager.
- Favoriser la compréhension de la démarche et de la méthode à mettre en œuvre par le manager lorsqu'il est amené à encadrer un collaborateur.
- Favoriser la compréhension du phénomène d'épuisement professionnel, et de l'importance pour le manager de tenter de le prévenir et de le déceler.

**MODULE 4 : CONNAÎTRE LES RELATIONS
SERVICES DE SOINS/SERVICES
ADMINISTRATIFS/SERVICES TECHNIQUES**

- Actualiser les connaissances des participants sur la notion de qualité.
- Favoriser la compréhension et l'appropriation par les processus et l'approche systémique.
- Favoriser la compréhension et l'appropriation des notions de client et de fournisseur, et de la relation client-fournisseur au sein de l'établissement.
- Favoriser la compréhension et l'appropriation de la notion de client interne.

MODULE 5 : LA PRÉPARATION DU STAGE

- Favoriser la compréhension générale du stage.
- Restitution du stage: réaliser une évaluation sommative finale du stage.

**MODULE OPTIONNEL : APPROFONDISSEMENT
DE LA FONCTION D'ENCADREMENT**

**Le manager, acteur et pilote de
l'amélioration continue et de
l'optimisation des performances**

- Actualiser les connaissances générales sur les notions d'amélioration continue de l'optimisation des organisations et favoriser l'appropriation de la formalisation des processus.
- Favoriser la compréhension de l'utilisation de la méthodologie de projet pour structurer les démarches d'amélioration et le déploiement des actions d'amélioration.
- Favoriser la compréhension des enjeux de la communication et de l'appropriation de l'outil de structuration, le plan de communication et la compréhension de la méthodologie de conduite de changement.

**Le cadre, manager des ressources
humaines**

- Actualiser les connaissances sur le management des compétences et favoriser la compréhension et l'appropriation de la gestion des conflits et de la médiation simple.

**Le cadre, garant de la sécurité et
acteur majeur de la prévention et de la
maîtrise des dysfonctionnements et
des risques**

- Comprendre et s'approprier les notions de gestion des risques, la notion de culture de la sécurité et l'importance d'une approche positive de l'erreur.
- Favoriser la compréhension et l'appropriation d'un outil permettant une analyse a priori des processus, la détermination d'actions visant la prévention des dysfonctionnements et l'optimisation des performances.
- Acquérir la connaissance d'un outil permettant une analyse simple et participative des dysfonctionnements et la détermination d'actions correctrices.
- Favoriser la compréhension des enjeux et de l'intérêt du déploiement de comités de retour d'expérience (CREX).

AFC 2

PUBLIC

Tout agent nommé en tant qu'assistant médico-administratif (AMA) soit à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude ainsi qu'aux agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans ce corps.

ORGANISÉ PAR

ISF Organisations

DURÉE

15 jours

LIEU & DATES

Du 24 au 27 septembre, du 8 au 11 octobre, du 12 au 15 novembre et du 10 au 12 décembre 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

1950 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 8 juin 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

ADAPTATION À L'EMPLOI D'ASSISTANTS MÉDICO-ADMINISTRATIFS BRANCHE SECRÉTARIAT MÉDICAL

Suite à la parution de l'arrêté du 24 octobre 2014 fixant l'organisation et le contenu de la formation d'adaptation à l'emploi des assistants médico-administratifs de la branche secrétariat médical relevant de la fonction publique hospitalière, les membres des instances de l'ANFH Bretagne ont décidé de proposer cette

formation en action coordonnée.

Afin de proposer plus rapidement cette formation, ils ont jugé opportun de décliner la formation achetée par l'ANFH Pays de Loire puisque l'organisme retenu pouvait intervenir en région Bretagne.

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre l'environnement hospitalier, l'organisation et le fonctionnement d'un établissement public de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux.
- Acquérir les compétences et savoirs nécessaires au fonctionnement du secrétariat à l'hôpital.

PROGRAMME

MODULE 1

Connaître le cadre d'exercice des AMA en établissement de santé ou établissement médico-social

Thème 1 : service public et

offre régionale des soins (1 jour).

Thème 2 : les activités de l'hôpital et des structures médico-sociales (1 jour).

Thème 3 : les établissements publics de santé et leur gouvernance (1 jour).

Thème 4 : l'organisation de l'activité médicale (1 jour).

Thème 5 : statut du personnel et développement des ressources humaines (1 jour).

Thème 6 : les règles de financement de l'hôpital (0,5 jour).

Thème 7 : la qualité à l'hôpital (0,5 jour).

DURÉE : 6 jours

MODULE 2

Les spécificités du secrétariat médical en hôpital

Thème 1 : l'usager et patient titulaire de droits (2,5 jours).

Thème 2 : le secret médical et professionnel, la confidentialité et le droit à l'image (0,5 jour).

Thème 3 : la réglementation du dossier patient et l'identito-vigilance (1 jour).

Thème 4 : le traitement des informations médicales et le dossier médical informatisé (1 jour).

Thème 5 : statistiques médicales et codages, PMSI (1 jour).

Thème 6 : l'accueil des patients (1 jour).

Thème 7 : vocabulaire médical (2 jours) « sauf dérogation ».

L'agent peut demander à être exempté de ce sous-module en fonction de sa formation initiale et de son parcours professionnel, et après accord du directeur de l'établissement.

DURÉE : 9 jours, dont 2 en option

STAGE

Pour valider la formation d'adaptation à l'emploi d'assistant médico-administratif, en complément de cette formation, les stagiaires devront réaliser un stage sur le terrain dans un secrétariat autre que celui d'affectation.

Ce stage, établi en tenant compte, le cas échéant, des acquis professionnels de l'agent, se déroulera soit :

→ au sein de l'établissement d'affectation de l'agent, dans un secrétariat médical différent de celui d'affectation et dans le cadre d'un accompagnement par l'assistant médico-administratif de la branche secrétariat médical désigné en qualité de référent ;

→ dans un secrétariat médical d'un établissement différent de celui d'affectation de l'agent, si l'établissement d'affectation n'est pas en mesure d'organiser le stage dans un secrétariat différent de celui d'affectation.

Durant ce stage, l'agent devra notamment :

→ observer et s'adapter aux relations professionnelles nécessaires à l'organisation du circuit des patients (équipes soignantes et médicales de l'établissement) ;

→ prendre connaissance des missions et de l'activité de certaines structures, en rencontrant les professionnels qui en ont la charge (services des admissions et des traitements externes, service central des dossiers médicaux, cellule d'identito-vigilance, service social des patients, service du droit des malades, médiateur, gérant de tutelle).

En fonction de son parcours professionnel et de son affectation en établissement de santé ou dans une structure médico-sociale ou sociale, l'agent pourra aussi rencontrer des partenaires extérieurs (HAD, SSIAD, CLIC...).

DURÉE : 5 jours

AFN 2M1

PUBLIC

Personnes en charge du pilotage et de la mise en place du télétravail, chefs de projet RH/chefs de projet opérationnel.

ORGANISÉ PAR

Citica

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 11 et 12 janvier
et le 21 juin 2018
ANFH - Rennes

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Prérequis : une première expérience en conduite de projet est souhaitée.

Clôture des inscriptions :
vendredi 3 novembre 2017.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE DE TÉLÉTRAVAIL - MODULE 1 : CONDUIRE UN PROJET DE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est apparu dès les années 1970, mais reste encore assez rare dans la Fonction publique hospitalière.

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

restriction d'aptitude. Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. À ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

- Mémento du télétravail pour le secteur public.
- Les enjeux spécifiques pour la FPH.
- Définir les objectifs de télétravail.
- La mise en place du télétravail pas à pas.
- L'évaluation du télétravail : sur quels critères, avec quels outils?
- Les clés de réussite/les bonnes questions à se poser.
- Témoignages et retours d'expérience.

AFN 2M2**PUBLIC**

Personnel d'encadrement

ORGANISÉ PAR

Citica

DURÉE

7 heures

LIEU & DATES

22 juin 2018

ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**Clôture des inscriptions:
vendredi 3 novembre 2017.**CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN ŒUVRE
DU TÉLÉTRAVAIL - MODULE 2 : L'IMPACT DU
TÉLÉTRAVAIL SUR L'ENCADREMENT D'ÉQUIPE**

Le télétravail est apparu dès les années 1970, mais reste encore assez rare dans la Fonction publique hospitalière.

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

l'emploi des travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude. Impliqués dans une initiative inter fonction publique sur le sujet, plusieurs établissements ont entamé une réflexion et mené des démarches pilotes. Une évolution « culturelle » et organisationnelle préalable est nécessaire à l'intégration de ce type d'organisation du travail. À ce titre, les expérimentations initiées dans les établissements de la FPH font apparaître la nécessité de proposer une formation-action pour faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail.

OBJECTIFS

- Appréhender le télétravail comme une organisation du travail possible.
- Repérer l'impact du télétravail dans le management d'une équipe.
- Identifier les freins à la mise en œuvre du télétravail.

PROGRAMME

- Mémento du télétravail pour la FPH.
- Manager, coopérer et travailler à distance.
- Les outils du management à distance.
- Le pilotage et l'évaluation du télétravail.
- Les questions spécifiques auxquelles un encadrant doit savoir répondre.
- Témoignages et mises en situation.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr



04

—
PRISE EN CHARGE
DU PATIENT/RÉSIDENT

AFR 12**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours

LIEU & DATESSeront communiqués
ultérieurement**COMMENT FAIRE FACE AUX SITUATIONS
TRAUMATISANTES DANS LES SERVICES
D'URGENCE ET DE RÉANIMATION?**

Les services d'urgence et de réanimation dans les établissements accueillent des patients victimes d'événements graves : morts violentes, blessés graves, attentats...

Les professionnels sont confrontés à de nombreuses situations de stress particulièrement intenses qui peuvent avoir des répercussions sur la santé mentale. Les émotions et les ressentis sont souvent exprimés lors d'échanges informels par les équipes. De façon à prévenir ou limiter les impacts, il est important que ces émotions et ressentis soient partagés. C'est pourquoi une formation pluriprofessionnelle pourrait être envisagée.

OBJECTIFS

Faciliter la mise en place d'un lieu d'échanges pour les professionnels des services d'urgence et de réanimation pour les aider à faire face aux situations traumatisantes et assurer la continuité du service et la qualité des soins.

CONTACT**Marie-Noëlle FRINAULT**
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFR 13**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours

LIEU & DATESSeront communiqués
ultérieurement**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

Proposer le concept du manger-mains pour favoriser l'alimentation des personnes âgées en EHPAD, et maintenir leur autonomie sans l'envisager comme une régression.

CONTACT**Marie-Noëlle FRINAULT****Conseillère formation**

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFC 3

PUBLIC

AMP, AS, ASG, ASHQ,
cadres de santé, IDE.

ORGANISÉ PAR

Formasanté

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 29 et 30 janvier
et le 21 février 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

450 € par stagiaire sur la
base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 24 novembre 2017.

**PRÉPARATION ET DISTRIBUTION
DES MÉDICAMENTS DANS LES
ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**

La formation permettra aux
acteurs du médicament
d'examiner leurs pratiques et leurs
organisations au regard du code
de santé publique et des règles de
bonnes pratiques.

Il sera démontré qu'un accident iatrogène
évitable n'est pas une fatalité, mais qu'il existe
bien souvent des signes d'alerte que l'on peut
identifier et donc prévenir. Un lien sera fait
pour identifier les limites acceptables en
s'appuyant sur des situations réelles et en
reprenant l'argumentation des jugements dans
ce domaine. L'ensemble des points à risques du
circuit du médicament sera identifié et des
solutions techniques seront proposées. Les
méthodes et outils d'analyses seront
appréhendés. Un apport théorique sera proposé
avec une mise en situation pour utiliser et
manipuler les outils.

OBJECTIFS

- Connaître les recommandations et la législation dans ce domaine.
- Faire le lien entre les jurisprudences et les règles de bonnes pratiques applicables sur le circuit du médicament.
- Identifier les écarts entre son organisation et les recommandations à chaque étape composant le circuit du médicament.
- Comprendre comment se construit un accident médicamenteux.
- Identifier des pistes d'améliorations pour permettre la construction d'un plan d'action.
- Être acteur de l'amélioration continue et de la sécurité des pratiques médicamenteuses.

PROGRAMME

Étape 1: analyse de la pratique par un questionnaire de positionnement - non présentiel

Étape 2: acquisition ou perfectionnement des compétences et analyse de la pratique - présentiel

JOUR 1

- Rappel concernant les principes du circuit du médicament.
- Gestion des risques et circuit du médicament – comprendre la construction d'un accident.
- Les différentes étapes du circuit: la prescription.
- Les différentes étapes du circuit: la dispensation.

JOUR 2

- Les différentes étapes du circuit: la préparation.
- Les différentes étapes du circuit: la distribution et l'administration.
- La surveillance pharmaceutique.

JOUR 3

- Quelques outils et méthodes qualité et de gestion des risques adaptés au circuit des médicaments.

Étape 3: suivi de la mise en œuvre par un questionnaire - non présentiel

CONTACT

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

AFC 4

PUBLIC

Tout personnel de santé travaillant auprès des personnes âgées.

ORGANISÉ PAR

IRIES

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Les 29 et 30 mai et les 19 et 20 juin 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

501,25 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 30 mars 2018.

CONTACT

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

**VIEILLISSEMENT : COMPRENDRE ET
PRENDRE SOIN DES PERSONNES ÂGÉES**

Le programme proposé vise à travailler autour des attitudes des soignants et de la relation de soins qu'ils installent avec les personnes âgées.

C'est en quelque sorte en refondant cette relation que les besoins des patients seront pris en compte.

La réflexion s'orientera vers le registre de la relation aux personnes âgées. Cette approche consiste à considérer autrement la personne âgée, c'est-à-dire comme un sujet autonome confronté à sa vieillesse, mais qui reste un sujet avec ses désirs et ses volontés. Ainsi la question des attitudes des soignants dans la relation de soins sera abordée dans un esprit nouveau et non pas seulement dans une perspective technique.

OBJECTIFS

Objectif général

→ Savoir reconnaître les impacts du vieillissement et les prendre en compte face au traitement de la personne âgée.

Objectifs spécifiques

- Différencier le vieillissement normal et le vieillissement pathologique.
- Mettre en place une démarche relationnelle adaptée.
- Développer des savoirs en gérontologie.

PROGRAMME

JOUR 1

- Connaître nos représentations de la vieillesse et des personnes âgées.
- Les incidences que le vieillissement peut avoir sur le système relationnel des personnes âgées en institution.
- Les effets du vieillissement sur le psychisme.

JOUR 2

- Les syndrômes neuro-dégénératifs chez les personnes âgées.
- Approfondir le registre relationnel de la personne âgée.
- Les bonnes attitudes pour positionner son émotion dans la relation à la personne âgée.

JOUR 3

- Mise en commun de l'expérience de l'intersession pour analyser les pratiques.
- Appréhension des techniques d'écoute et de communication pertinentes avec le malade.
- Comprendre que le soin prend sa source dans chaque geste, chaque attitude relationnelle et dans tous les espaces de vie.

JOUR 4

- Repérer et comprendre que les comportements difficiles peuvent être induits et contenus grâce à la relation de proximité.
- Le travail en collaboration avec les proches : l'implication de la famille nécessite un soutien de la part des soignants.
- La prévention de l'épuisement professionnel tout au long de l'accompagnement pour rester dans son rôle de soignant.

AFC 8

PUBLIC

Tout professionnel confronté à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques travaillant en structures médico-sociales adhérentes à l'ANFH et UNIFAF en Bretagne.

ORGANISÉ PAR

Demeter Santé

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

Les 24 et 25 mai et les 7 et 8 juin 2018
Rennes

Groupe 2

Les 10 et 11 septembre et les 27 et 28 septembre 2018
Lamballe

COÛT PÉDAGOGIQUE

847 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 16 mars 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Action en partenariat avec UNIFAF

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

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

Dans le cadre des actions coordonnées inter-établissements, l'ANFH Bretagne et UNIFAF, mandatés par leurs établissements adhérents et agissant en leurs noms, ont décidé en partenariat de proposer une formation coordonnée qui s'inscrit dans le contexte suivant :

les personnels des établissements médico-sociaux sont de plus en plus confrontés aux difficultés de prise en charge des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques. Ils n'ont généralement pas été formés initialement à l'approche de ces troubles et se trouvent souvent démunis pour prendre en charge ces personnes. Compte tenu des besoins exprimés par les établissements, l'ANFH Bretagne et UNIFAF ont souhaité organiser cette action coordonnée pour permettre au personnel de mieux appréhender la prise en charge de ces pathologies.

OBJECTIFS

- Savoir ce que recouvrent les notions de pathologies mentales, troubles et handicap psychique.
- Comprendre les impacts et les enjeux de la venue de nouveaux publics dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS).
- Savoir construire un projet personnalisé et prendre en charge les personnes atteintes de pathologies mentales et de handicap psychique en ESMS.

PROGRAMME

Evolution du profil des personnes accueillies et vécu professionnel

Les maladies mentales

- Catégories psychopathologiques, troubles psychiques et du comportement.

Le handicap

- Les grandes catégories de handicaps.
- Maladies mentales et handicap psychique.

L'avènement du handicap psychique dans le champ médico-social

Éléments de compréhension des comportements et dynamique relationnelle des nouveaux publics accueillis

Prise en charge et accompagnement

- Difficultés inhérentes aux différents modes de fonctionnements mentaux en ESMS.
- Positionnement et posture professionnels.
- Principes généraux des prises en charge (PEC).
- Modalités et supports de PEC.
- Situations spécifiques : restriction des libertés, refus de soins, déni de la maladie/ du projet personnalisé...

AFC 9

PUBLIC

Tout personnel travaillant la nuit dans tous types d'établissements (établissements de santé, établissements sociaux et médico-sociaux) adhérents à l'ANFH et UNIFAF en Bretagne.

ORGANISÉ PAR

Irfa Evolution

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

Les 17 et 18 mai et les 28 et 29 mai 2018
Rennes

Groupe 2

Les 22 et 23 mai et les 12 et 13 juin 2018
Lamballe

Groupe 3

Les 25 et 26 septembre et les 22 et 23 octobre 2018
Morlaix

COÛT PÉDAGOGIQUE

772 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 16 mars 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Action en partenariat avec UNIFAF

CONTACT

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

PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ANGOISSÉES LA NUIT

Dans le cadre des actions coordonnées inter-établissements, l'ANFH Bretagne et UNIFAF, mandatés par leurs établissements adhérents et agissant en leurs noms, ont décidé en partenariat de proposer une formation coordonnée qui s'inscrit dans le contexte suivant :

les agents appelés à travailler la nuit sont confrontés à la nécessité de gérer l'angoisse des personnes prises en charge, il est donc important de leur apporter une aide leur permettant de faire face à ces situations difficiles.

OBJECTIFS

- Mieux identifier la qualité des pratiques professionnelles dans la relation au patient ou au résident de nuit.
- Repérer et comprendre les signes d'angoisse des personnes concernées.
- Développer un comportement adapté avec les personnes angoissées afin de conserver la distance professionnelle dans la relation et la communication avec les personnes angoissées.
- Repérer et gérer sa propre angoisse.
- Développer des capacités de maîtrise des outils de communication.

PROGRAMME

Les bases d'une approche systémique de la nuit en établissement

Les spécificités du travail de nuit dans le contexte professionnel des participants

Les fonctions et mécanismes du sommeil chez l'individu

Les besoins des personnes accueillies en établissement durant la nuit

La dimension relationnelle du travail de nuit

Les différents paramètres de l'écoute

La gestion de sa propre angoisse

L'accompagnement de personnes (patient ou résident) dans la gestion de ses angoisses :

- Le coucher : comment sécuriser ?
- Les situations de crise : apprendre à les gérer.

La relation à l'équipe :

- À partir de chaque contexte

professionnel, préciser sa relation à l'équipe.

- La place du personnel de nuit dans l'équipe.

Les transmissions et les outils s'y rapportant

L'intégration du travail de nuit dans le projet d'équipe/projet de service/projet éducatif/projet de vie...

Des outils de travail à expérimenter

Élaborer une procédure de prise en charge de l'angoisse : pourquoi une procédure, quel objectif ?

Comment expérimenter la procédure ?

Analyse des expérimentations faites en inter session

Développer et réajuster les connaissances acquises pendant la première session

Définir des modalités de restitution des points importants de la formation aux collègues, à la hiérarchie...

AFC 10

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

Formavenir

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 25 et 26 janvier 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

291,25€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 24 novembre 2017.

CONTACT

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

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

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes,

telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.). Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire, qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

OBJECTIFS

- Assurer la prise en charge quotidienne de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou en situation de dépendance.
- Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs...).

PROGRAMME

Introduction de la formation et prise en compte des attentes des stagiaires

Identification du référentiel sous-jacent au programme

Analyse des pratiques professionnelles

Prise de conscience des enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou en situation de dépendance

Conservation de la cavité buccale et prévention des infections

- Le brossage dentaire.
- L'entretien des prothèses dentaires.
- Le nettoyage des muqueuses buccales.
- Ateliers sur les techniques de base d'hygiène orale.

Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires

Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire

- Rappel du rôle et des limites professionnelles.
- L'évaluation et la surveillance de la cavité buccale.
- Une coordination nécessaire dans la prise en charge pluridisciplinaire.
- L'organisation et la planification des soins d'hygiène et des soins de bouche au quotidien.
- Les facteurs de résistance matérielle : manque de temps, difficultés techniques.
- Les transmissions au sein de l'équipe pluridisciplinaire.
- Les réseaux de soins locaux et régionaux.
- L'importance du soin apporté.
- Les difficultés vécues par les soignants face au refus de soin.

Préparer le suivi et la mesure de l'impact du programme

Évaluer le programme

AFC 11

PUBLIC

Personnels soignants
et éducatifs

ORGANISÉ PAR

Demeter

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 17 et 18 janvier 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

272,50 € par stagiaire
sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 17 novembre 2017.

BIENTRAITANCE DES PERSONNES ACCUEILLIES

Le déploiement de formes
concrètes de la bientraitance
intéresse aussi bien la posture et
les relations établies par les
professionnels avec les
bénéficiaires qu'il interroge
directement et quotidiennement
les pratiques professionnelles.

Les actions doivent désormais être réfléchies,
individuellement et collectivement, en amont
aussi bien qu'en aval, pour tenir compte de la
singularité de chaque personne dans toutes les

limites du possible et de ce qui est important
pour elle. Ainsi, la bientraitance, conçue
comme une approche globale au plus près des
pratiques, impacte les directions des
établissements qui doivent promouvoir et
évaluer les démarches et veiller aux
aménagements requis, notamment
organisationnels, et chaque salarié, invité à
mobiliser chaque jour ses capacités
d'adaptation, de réflexion et de discernement
pour tendre vers la satisfaction de nouveaux
attendus et améliorer en toute finalité le
sentiment de bien-être des personnes
accueillies et la qualité des accompagnements.

OBJECTIFS

- Connaître le cadre juridique
et éthique de la bientraitance.
- Prévenir les risques de
dérives maltraitantes.
- Identifier les déclinaisons
de la bientraitance dans le
quotidien des personnes
accueillies et les
aménagements d'organisation
et de pratiques qu'elle
nécessite.
- Déployer des pratiques
bientraitantes et partager cette
dynamique avec ses collègues.

PROGRAMME

Maltraitance, bienveillance et bientraitance, de quoi parle-t-on ? Définitions et distinction

- Le cadre juridique et
éthique de la bientraitance**
- Les droits et libertés des
personnes accueillies – textes
de lois et chartes.
- Les obligations et
responsabilités des
professionnels qui découlent
des droits fondamentaux des
usagers.
- Repères éthiques de la
bientraitance et principes
fondateurs de son
déploiement au sein des
services et des lieux de vie.

Les risques de dérives maltraitantes et les points de vigilance :

- Les 7 catégories de
maltraitance.
- Les négligences, un risque
majeur.
- Que faire devant un cas de
maltraitance ?

La déclinaison opérationnelle de la bientraitance

- Transformation de la
relation duelle.
- Bientraitance au cours de la
réalisation des actes de la vie
quotidienne : activités
distractives et
occupationnelles.
- Les points d'appui : projet
personnalisé et RBPP.
L'articulation des règles
établies, des habitudes de
travail et l'attitude dans la
conduite du projet.

Les situations délicates porteuses de conflits éthiques

- Questionnement éthique,
analyse bénéfiques/risques et
prise de décision.

Argumentaire pour convaincre les collègues récalcitrants.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

AFC 13

PUBLIC

Métiers de l'aide à la personne (ASH, assistants de vie sociale, maîtresses de maison, brancardiers), métiers de l'assistance aux soins (AS, AMP/AES, auxiliaires puériculture, ambulanciers), métiers de la rééducation (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététicien, pédicure-podologues), métiers des soins infirmiers (infirmiers, IADE, IBODE, puéricultrices).

ORGANISÉ PAR

Formasanté

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Groupe 1

Du 11 au 13 juin 2018
Montfort-sur-Meu

Groupe 2

Du 25 au 27 juin 2018
Plougourvest

COÛT PÉDAGOGIQUE

435 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 06 avril 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

VALORISER L'IMAGE DE LA PERSONNE ÂGÉE EN INSTITUTION

Les aides proposées aux personnes âgées en institution ne peuvent se résumer à la compensation d'une dépendance physique ou cognitive.

L'accompagnement vise à maintenir l'autonomie, l'intégrité physique et psychologique de la personne accueillie. Il s'agit de veiller au confort, au bien-être, de faciliter la communication, et la réalisation de soi. L'atteinte narcissique associée au processus de vieillissement peut déstabiliser l'identité de la personne, altérant alors ses capacités de participation à la vie sociale et relationnelle.

Favorables au maintien de l'autonomie, les actions quotidiennes contribuant à la réassurance et à l'estime de soi sont aujourd'hui intégrées au projet de vie personnalisé. Le soin esthétique ne peut plus être perçu comme soin d'agrément. La mise en beauté doit être reconsidérée, l'image d'une activité chronophage et secondaire dépassée. Pour cela, l'approche psycho-corporelle doit prendre sens et se fonder aux pratiques quotidiennes d'accompagnement : habillage, coiffage simple, hygiène du corps et mise en beauté...
Ce programme de développement professionnel continu vise à professionnaliser des pratiques souvent intuitives et leur redonner du sens.

OBJECTIFS

- Donner du sens aux pratiques quotidiennes de soins de confort : l'exemple du coiffage et de l'habillage dans le quotidien de l'usager.
- Acquérir les connaissances en termes d'hygiène, de sécurité et de physiologie préalables à la mise en œuvre de tout soin esthétique et de confort.
- Réaliser les soins esthétiques de base (visage, mains, détente et mise en beauté).
- Comprendre l'objectif du soin et maîtriser les différentes techniques.
- Apporter bien-être et détente lors des soins d'hygiène corporelle.
- Dégager les apports des soins esthétiques dans la relation d'aide.

PROGRAMME

- L'approche esthétique psychocorporelle : donner du sens aux gestes quotidiens.
- Zoom sur les pratiques quotidiennes d'« habillage » et de « coiffage » et leurs fonctions.
- Préalables à la mise en œuvre de tout soin esthétique et de confort : anatomie et physiologie de la peau, matériel et règles d'hygiène, connaissance et choix des produits.
- Les ateliers pédagogiques (mise en situation en binômes) : techniques de soins du visage, des mains et des ongles, des pieds, mise en beauté, épilation et rasage et toucher-détente.
- Au terme de chaque atelier, analyse du soin par le praticien/receveur : dimension psychologique, corporelle et sensorielle, freins et avantages, points de vigilance, adaptation du soin à l'usager.
- Formalisation des concepts-clés : relation d'aide, adaptation du soin, mise en place de l'activité, lien avec le projet de vie personnalisé de l'usager, erreurs à éviter.
- Les limites de fonction et le passage de relais.

AFC 14

PUBLIC

Aides-soignants,
infirmiers

ORGANISÉ PAR

Ages Formation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 12 au 14 mars 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

393,75 € par stagiaire sur la
base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 12 janvier 2018.

L'INCONTINENCE URINAIRE
CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

L'incontinence urinaire est une
pathologie sous-estimée, bien que
fréquente chez les personnes
âgées féminines et/ou masculines
en institution gériatrique.

Parfois cachée, elle contribue à l'isolement, à la
dépendance et au mal-être du résident. Ce
constat justifie l'importance de la prévention et
de la compréhension des traitements pouvant
être envisagés à partir d'un diagnostic précis.

OBJECTIFS

- Connaître les mécanismes de l'incontinence, repérer et prévenir les facteurs favorisant l'incontinence.
- Connaître les traitements et prévenir l'incontinence pour apporter un bien-être aux résidents.
- Prendre conscience de l'importance de l'aspect psychologique et relationnel du soin et de l'éducation thérapeutique auprès des personnes âgées souffrant d'incontinence.
- Mettre en pratique les outils dans le quotidien.

PROGRAMME

Connaître les différents types d'incontinence et comprendre leurs causes

- Les fonctions urinaires et intestinales.
- L'incontinence fécale.
- L'incontinence urinaire.

Mesurer l'impact de l'incontinence à plusieurs niveaux

- Les conséquences de l'incontinence.

Prévenir l'incontinence, réflexion sur l'autonomie du patient et le rôle du soignant

- La prévention de l'incontinence : éviter, retarder, limiter.

Connaître les différents traitements et leurs coûts

- Les traitements : quand, comment, pour qui et à quel prix ?

Mettre en place une prise en charge adaptée

- La prise en charge.
- Le travail d'équipe.

Transférer ses connaissances

- Initier une réflexion dans son service.
- Introduire un nouvel outil d'évaluation auprès de son équipe.
- Introduire un nouvel outil de transmission au sein de son équipe.
- Mettre en place les outils de prévention de l'incontinence mis en commun lors de l'atelier pratique.
- Informer les familles.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

AFC 15

PUBLIC

Soignants

ORGANISÉ PAR

Tonic Plus

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

Les 9 et 10 avril 2018

ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

325 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

Clôture des inscriptions : vendredi 9 février 2018.

LUTTER CONTRE LES TROUBLES DE LA DÉGLUTITION

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation.

Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires, ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans, particulièrement lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

OBJECTIFS

- Maîtriser le processus de vieillissement de la déglutition chez la personne âgée en fonction des différentes pathologies rencontrées en institution.
- Comprendre l'importance du dépistage de la dysphagie.
- Prendre conscience des conséquences de la dysphagie : pneumopathies, dénutrition...
- Acquérir des moyens de prise en charge : quelles mesures instaurer ? Quelle assistance apporter lors de la prise des repas ?

PROGRAMME

- Connaître et comprendre la complexité des troubles de la déglutition, savoir repérer les dysfonctionnements pour mieux anticiper, prévenir et prendre en charge les troubles**
- Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
 - Exemples illustrant les principales causes des troubles de la déglutition et leurs manifestations.
 - L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
 - Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.

Travail en sous-groupes amenant une synthèse sur les conduites à tenir dans les différents types de fausses routes (importance de l'arbre de décision pour apprendre à identifier une obstruction partielle ou totale des voies respiratoires, perspectives lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible).

- S'assurer d'avoir intégré dans sa pratique professionnelle l'importance de l'alimentation et de l'affect, faire le point sur les types de déglutition possibles et les supports théoriques, et adapter au mieux les textures alimentaires à chaque cas**
- Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition.
 - L'importance du dépistage du patient dysphagique.
 - Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
 - La mise en place d'un plan de soins guide.
 - La reprise alimentaire et l'élargissement du régime.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

AFN 1

PUBLIC

Professionnels d'un même établissement : personnels médicaux et personnels paramédicaux exerçant en équipe.

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

21 heures

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Cette formation s'adresse aux professionnels **d'un même établissement** et s'organise en intra.

Clôture des inscriptions : vendredi 26 janvier 2018.

MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA FORMATION EN INTRA

(nombre de candidatures : **8 minimum, 15 maximum**)

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

AMÉLIORATION DE LA PERTINENCE DES SOINS EN ÉQUIPE

Un soin est qualifié de pertinent lorsqu'il est dispensé en adéquation avec les besoins du patient et conformément aux données actuelles de la science, aux recommandations de la Haute autorité de santé (HAS) et des sociétés savantes. L'amélioration de la pertinence des soins a des effets sur la qualité et la sécurité des soins et les dépenses de santé. Concrètement, il s'agit de participer à l'amélioration continue des pratiques cliniques (pertinence des actes, des examens d'imagerie et utilisation des produits de santé), d'optimiser les modes de prise en charge (les modalités ambulatoires),

de réduire les inadéquations court séjour/SSR et de limiter les hospitalisations évitables. Une démarche d'amélioration de la pertinence des soins ne peut avoir de résultats que si elle est menée dans le cadre d'un travail en équipe associant le corps médical et les personnels paramédicaux. Une formation conjointe, réunissant personnels médicaux et paramédicaux d'une même structure, doit permettre d'instaurer au sein d'une unité de soins une méthode partagée et des pratiques collaboratives pour la recherche de la pertinence des soins.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

Étape 1

Initialisation de la formation avec la présentation de la formation et le test de positionnement (à distance – 15 jours avant le début de la formation).

- Présentation de la formation.

- Évaluation du niveau de connaissances des participants et repérage des démarches précédemment engagées et de leurs résultats.

Étape 2

Formation (1^{ère} partie : 2 jours/ en présentiel).

- Comprendre le sens de l'amélioration de la pertinence des soins et identifier les enjeux.

- Appréhender la démarche d'amélioration de la pertinence des soins dans le cadre de pratiques collaboratives.

- S'initier aux méthodes et outils d'évaluation de la pertinence des soins en équipe.

- Savoir mettre en œuvre une démarche d'amélioration de la pertinence des soins en équipe.

Étape 3

Intersession, avec expérimentation d'un projet d'amélioration de la pertinence des soins.

- Mise en œuvre de la démarche d'amélioration de la pertinence des soins.

Étape 4

Formation (2^e partie : 1 jour/ en présentiel).

- Renforcer ses compétences d'amélioration de la pertinence des soins en équipe à partir d'un retour d'expérience.
- Savoir pérenniser la dynamique d'amélioration de la pertinence des soins en équipe.

Étape 5

Le suivi (sur 3 mois).

- Supervision par le formateur de la mise en place du dispositif d'amélioration concerté et régulé en équipe (de la pertinence des soins).
- Bilan de la mise en œuvre du plan d'actions DPC et de la mesure de l'impact de la formation.

AFN 4

PUBLIC

Professionnels de santé des établissements de la FPH, non médicaux et médicaux: médecins, cadres, responsables de secteurs d'activités, personnels soignants.

ORGANISÉ PAR

Antidote Expertise

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 22 et 23 novembre et le 11 décembre 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

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

Clôture des inscriptions : vendredi 8 juin 2018.

CONTACT

**Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation**

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anf.fr

**AMÉLIORER LA COMMUNICATION
AVEC LE PATIENT ET AUTOUR DU PATIENT**

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

Le défaut de communication a un impact direct sur la qualité et la sécurité des patients. La communication est aussi un élément clé dans

la construction de la relation soignant/soigné. Or, il est constaté que les professionnels de santé rencontrent des difficultés dans de nombreuses situations telles que l'annonce d'une pathologie grave ou l'information sur un dommage involontairement causé au patient. Or, il est indispensable de répondre aux attentes et aux besoins légitimes des patients. Une formation ayant pour objectif l'appropriation de méthodes de communication adaptées peut constituer une aide aux professionnels de santé qui souhaitent améliorer leurs pratiques tant sur l'information donnée aux patients que dans son écoute. Elle peut d'ailleurs s'appuyer sur les outils et méthodes existant sur différents aspects de la communication notamment mis au point par la HAS.

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

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

- Situations et enjeux de la communication avec et autour du patient.
- Approches éthique et juridique d'une bonne pratique de communication avec le patient.

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

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

Principes, techniques et outils de communication à mobiliser

- Conditions et positionnement adapté à l'écoute active.

→ Techniques de communication et outil.

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

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

AFN 5A

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 24 et 25 mai et le 26 juin 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :
vendredi 9 février 2018.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.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 adaptées 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 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 pratiques.

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.

AFN 5B**PUBLIC**

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

ORGANISÉ PAR

Nonaka Conseil

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 4 au 6 septembre 2018
ANFH - Rennes

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :
vendredi 9 février 2018.

**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 adaptées 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****Première grande loi de l'humour dans la relation : « C'est sérieux mais ce n'est pas grave ! »**

- Accueillir son clown, découvrir et malaxer sa pâte à (en) rire.
- Le clown, un maître de l'accueil.
- Travail sur cas – Théâtre forum.

JOUR 2**Deuxième grande loi de l'humour dans la relation : « On ne fait pas rire, le rire advient de la rencontre »**

- Explorer « l'empathie » dans ses dimensions corporelles, sensorielles et émotionnelles.
- Explorer et jouer avec la relation « empathique ».
- Travail sur cas – Théâtre Forum.

JOUR 3**Troisième grande loi de l'humour dans la relation : « Tu es un enfant de la balle... n'oublie pas de rebondir »**

- Explorer le cycle de la rencontre : contact – appui – partage – retour à soi.
- Explorer et jouer avec la relation empathique.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

AFN 7

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, anesthésiste, 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.

ORGANISÉ PAR SHAM

DURÉE 21 heures

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La constitution d'un groupe pluriprofessionnel 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).
Clôture des inscriptions : vendredi 3 novembre 2017.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@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 soit 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 & 3

Introduction

- Quelques points de sémantique et de définitions, 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 : éléments de vérification et de sécurité.

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.
- Réalisation d'un bilan du déploiement des acquis ainsi qu'un apport de connaissances complémentaires nécessitant un temps de confrontation terrain.



05

—
HANDICAP -
ENFANCE

AFR 3

PUBLIC

Tout professionnel travaillant avec les adolescents et leurs familles.

ORGANISÉ PAR

Inforsanté

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 29 au 31 janvier 2018
ANFH - Rennes

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Clôture des inscriptions :
vendredi 17 novembre 2017.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anf.fr

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

Construire un partenariat avec la famille amène à décider du rôle qu'elle joue (ou peut jouer) auprès de son enfant et auprès du personnel dans la prise en charge au quotidien. Cette problématique de la famille dans la prise en charge pose un questionnement plus ou moins général sur les repères utilisables dans la gestion des liens entre une équipe, les personnes dont elle prend soin et leur famille. Dans une optique plus opérationnelle, la

réflexion doit porter également sur un certain nombre de questions qui touchent aux moyens d'intégrer la famille dans les relations en termes d'accueil, d'information (à recevoir comme à donner) et de comportements spécifiques et quelquefois difficiles. Il s'agit alors de poser des cadres (stables, repérés) mais aussi des espaces de régulation donnant à ce partenariat la consistance et la confiance recherchées.

OBJECTIFS

- Repérer les différentes configurations familiales et leurs impacts sur le développement de l'adolescent.
- Identifier les bases de la communication entre institutions et familles.
- Analyser des situations relationnelles et des cas concrets.

PROGRAMME

Appréhender la place attribuée aux familles par la législation et ses conséquences sur la relation

- La loi 2002-2: de nouvelles garanties offertes aux usagers.
- L'autorité parentale moderne et les soins aux mineurs.
- Sensibilisation sur les familles d'aujourd'hui.
- Le mythe familial selon Neuburger.
- Les cycles de vie de la famille.

Travail avec les familles : entre secret professionnel et droit à l'information

- Qu'est-ce que le secret professionnel? Rappels, la notion de secret partagé: entre mythe et réalité, les informations partageables avec la famille dans le respect du secret professionnel, les limites et exceptions au secret professionnel: du secret imposé à l'obligation de révéler, en passant par les révélations possibles.

Quelles sont les conduites à tenir en matière de bonne collaboration avec les familles?

- Rappel sur le concept de bonnes pratiques (ANESM).
- Rappels sur les recommandations ANESM utiles au travail avec les familles et projet personnalisé.
- La famille comme système.
- Un outil indispensable: le génogramme.
- Les phénomènes microsociaux: la famille comme système.

Quand il est question de relation

- Comprendre ce qui se joue dans la relation triangulaire professionnel/adolescent/famille.
- Être capable d'aider/soutenir les familles, de les inclure dans la prise en charge.
- Être capable de co-décider et donc de savoir gérer les désaccords.
- Désamorcer les conflits, faire œuvre de pédagogie, trouver des compromis.

Quand il est question de relation

- Être capable d'aider/de soutenir les familles, de les inclure dans la prise en charge
- Savoir tracer au juste niveau et dans le bon document les décisions.

AFC 5

PUBLIC

Tout personnel exerçant auprès d'adolescents

ORGANISÉ PAR

IRIES

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Les 17 et 18 mai et les 14 et 15 juin 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

525 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 16 mars 2018.

LES TROUBLES COMPORTEMENTAUX ET PSYCHOLOGIQUES À L'ADOLESCENCE

Le statut de l'adolescent est loin d'être confortable : il doit à la fois abandonner l'enfance et trouver d'autres repères pour accéder à la vie d'adulte.

Certains jeunes présentent des signes tangibles de souffrance psychique exprimée dans une grande diversité de comportements, allant des plaintes somatiques aux conduites plus ou moins spectaculaires dont certaines conduisent

à des mises en danger physiques et sociales à l'issue parfois fatale. Les soignants, face à ces conduites, peuvent éprouver une certaine difficulté pour établir la relation de soin. Une formation à destination des équipes soignantes pour renforcer les compétences nécessaires à la gestion de ces situations revêt une importance majeure, car dans l'activité quotidienne des services, la prise en charge des adolescents nécessite une approche spécifique, pas toujours compatible avec les exigences et l'organisation du service.

OBJECTIFS

Objectif général

→ Savoir s'adapter aux différents troubles des adolescents afin d'en améliorer la prise en charge.

Objectifs spécifiques

- Distinguer un comportement normal d'un comportement pathologique.
- Comprendre l'importance de l'identification du trouble.
- Comment accompagner un adolescent en difficulté.

PROGRAMME

JOUR 1

- Mieux comprendre la psychologie de l'adolescent : approfondir ses connaissances sur cette période de vie.
- Prendre en compte l'environnement social de l'adolescent : la « culture jeune » est un élément essentiel du contexte.

JOUR 2

- Reconnaître les conduites extrêmes de l'adolescence et les distinguer des pathologies psychiatriques afin de dédramatiser certains comportements.
- Déterminer une prise en charge soignante : relation et empathie dans le soin.
- Utiliser l'entretien motivationnel comme outil de relation avec l'adolescent pour mieux appréhender la motivation et l'ambivalence de l'adolescent.

JOUR 3

- Mettre en commun les expériences de l'intersession.
- Comprendre la famille de l'adolescent : l'importance du contexte familial (approche systémique).
- Établir une relation avec les parents de l'adolescent hospitalisé pour inclure la famille dans le soin.

JOUR 4

- Développer le travail institutionnel : le soin aux adolescents et sa dimension institutionnelle.
- Concevoir un projet pour mieux accueillir et soigner afin de concrétiser les apports de cette formation.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFC 6

PUBLIC

Personnel soignant, personnel des services sociaux assurant la prise en charge d'adolescents.

ORGANISÉ PAR

Formavenir

DURÉE

28 heures

LIEU & DATES

Les 19 et 20 février et les 26 et 27 mars 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

575 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 15 décembre 2017.

**CONDUITES À RISQUES ET CONDUITES
ADDICTIVES À L'ADOLESCENCE**

Dans la vie courante, on parle souvent de « crise » de l'adolescence, mais connaissons-nous réellement ce que signifie ce passage vers l'adulte et l'adolescence en elle-même ?

Les personnels des établissements de santé ne sont pas toujours préparés à gérer cette population très fragile psychologiquement, en décalage avec les valeurs des soignants et au centre de beaucoup de situations difficiles.

Ainsi émerge le besoin de mieux cerner les problématiques spécifiques de l'adolescence (changements liés à la puberté, remaniements psychiques) et les comportements sources de difficultés (transgressions, délinquances, violence, conduites auto-agressives, passage à l'acte, tentatives de suicide, addictions...). Cette action de formation permettra d'avoir une meilleure connaissance des adolescents afin de pouvoir détecter les comportements à risques pour les prévenir et aider les adolescents face à ces conduites, et donner des outils aux intervenants et soignants ainsi que des orientations pour travailler en réseaux.

OBJECTIFS

- Définir le développement somatique et psychologique de l'adolescent et distinguer le normal du pathologique, notamment dans les conduites de dépendance (la dépendance et la tendance au passage à l'acte étant un des axes principaux de fonctionnement propre à l'adolescence).
- Identifier la souffrance psychique de l'adolescent en distinguant les différentes addictions (alcool, drogue, troubles du comportement alimentaire comme l'anorexie et la boulimie, nouvelles technologies, et tentatives de suicide à répétition).
- Connaître et reconnaître un adolescent en difficulté, les signes d'alerte et de repérage d'une conduite à risque, surtout quand elle se manifeste à « bas bruit ».
- Prévenir et aider les adolescents face aux conduites à risques.
- Acquérir les techniques de communication adaptées aux adolescents.

PROGRAMME

JOUR 1

- Analyse des pratiques dans la continuité du remplissage des grilles d'autoévaluation des pratiques.
- Les manifestations de la souffrance psychique chez l'adolescent.

JOUR 2

- Les éléments et les signes permettant d'identifier une personne souffrant de conduites addictives.
- Comprendre les spécificités inhérentes au tabac et à l'alcool.
- Intégrer ces problématiques dans le comportement adolescent.
- Les addictions comportementales (jeux, achats compulsifs, sport, nourriture...).
- Optimiser la prise en charge de l'adolescent présentant des conduites à risque.

INTERSESSION :

- Mise en œuvre du plan d'actions.
- Recueil de données sur les pratiques professionnelles à l'aide d'un cas concret.

JOUR 3

- Lien entre souffrance psychique et troubles du comportement à l'adolescence.
- La relation d'aide avec les adolescents et leur famille.

JOUR 4

- Recherche de pistes d'actions pour le développement de projets en faveur du public adolescent.
- Positionnement et éthique du professionnel en charge de l'accompagnement du public adolescent.
- Travail en équipe pluridisciplinaire.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT

Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

AFC 7

PUBLIC

Cette formation est destinée à tout personnel assurant au quotidien la prise en charge d'enfants, d'adolescents ou d'adultes handicapés travaillant dans une structure adhérente à l'ANFH et UNIFAF en Bretagne.

ORGANISÉ PAR

Formasanté

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 15 et 16 mai et le 8 juin 2018
Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

564€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions : vendredi 16 mars 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Action en partenariat avec UNIFAF

CONTACT

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

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

Dans le cadre des actions coordonnées inter-établissements, l'ANFH Bretagne et UNIFAF, mandatés par leurs établissements adhérents et agissant en leurs noms, ont décidé en partenariat de proposer une formation coordonnée qui s'inscrit dans le contexte suivant : la question de la violence est de plus en plus présente dans les structures accueillant des enfants, adolescents ou adultes handicapés avec une recrudescence des comportements violents parfois liée à l'évolution des publics

accueillis. Les manifestations au quotidien sont d'ordres très divers (agressivité verbale, agression physique, troubles du comportement corollaires à des troubles psychiatriques...). Compte tenu des besoins exprimés par les établissements, l'ANFH Bretagne et UNIFAF ont souhaité accompagner les personnels en mettant en place cette action de formation ayant pour but d'aider chacun à faire face à titre individuel et collectif aux situations rencontrées.

OBJECTIFS

- Différencier les situations rencontrées par les participants sur le lieu de travail (violences, conflits...).
- Appréhender la situation de l'usager dans sa complexité, et identifier des facteurs de risques pluriels favorables à l'émergence de comportements violents et/ou agressifs.
- Mobiliser les ressources internes et externes pour agir lors des différentes phases de la crise : l'apparition, la perte de contrôle, le passage à l'acte, le relâchement et l'après crise.
- Au retour de l'intersession : évaluer l'impact des préconisations élaborées en formation sur la gestion effective des situations de violence et d'agressivité.
- Réfléchir sur ses comportements réflexes, son positionnement professionnel : conduire une réflexion éthique afin de sécuriser la posture éducative en situation difficile.
- Participer au déploiement d'actions préventives au sein de son établissement.

PROGRAMME

- Incivilités, conflits, agressivité... des situations difficiles, des concepts à différencier.
- Mise en mot des difficultés rencontrées par les participants : vivre la violence sur son lieu de travail.
- Intrication des facteurs de risques, les facteurs biographiques, pathologiques et environnementaux/ contextuels : une grille de lecture multifactorielle nécessaire pour prendre en considération la complexité de l'usager.
- Le modèle de développement d'une crise violente.
- Première phase : la phase d'« apparition » et les techniques de communication pour désamorcer la situation lors des premiers signes, l'empathie et l'écoute active.
- Seconde phase : « la perte de contrôle », les attitudes et techniques de communication à mettre en œuvre en cas de perte de contrôle. La confiance, condition d'exercice de l'autorité du professionnel.
- Troisième phase : « le passage à l'acte », la gestion des émotions, du côté du professionnel/du côté de l'usager lors du passage à l'acte.
- Quatrième phase : relâchement, récupération et stabilisation, débriefer et donner suite, les outils de suivi, les notions de sanction et de responsabilité.
- La réaction du professionnel face à la violence ou l'agressivité de l'usager : identification, maîtrise des réactions et comportements réflexes.
- Maintien et continuité de la relation éducative : l'enjeu d'une gestion de crise.
- Prévention collective et institutionnelle.

AFC 12

PUBLIC

Educatifs et paramédicaux des établissements accueillant des personnes en situation de handicap (FAM, MAS, ESAT, FO etc.).

ORGANISÉ PAR

Axe Pro Formation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Du 6 au 8 juin 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

450 € par personne sur la base de 8 personnes.
Clôture des inscriptions :
vendredi 6 avril 2018.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→ 02 99 35 28 64

→ mn.frinault@anfh.fr

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VIEILLISSANTES

Aujourd'hui, les usagers des structures médico-sociales avancent progressivement en âge, et leurs besoins évoluent. Les équipes, soignantes et socio-

éducatives, manquent de clés pour accompagner ces personnes et favoriser une bonne cohabitation au sein des structures avec les usagers plus jeunes.

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les étapes du vieillissement et ses conséquences chez la personne en situation de handicap.
- Adapter l'accompagnement de la personne en associant ses proches.
- Favoriser une approche pluridisciplinaire au sein des équipes.

PROGRAMME

Avant la formation chaque stagiaire complétera un questionnaire préalable lui permettant de repérer dans l'institution les personnes vieillissantes, les difficultés rencontrées par la personne, l'équipe pluridisciplinaire, l'entourage et l'institution

Repérer les signes liés au vieillissement

- Le repérage des signes et des effets du vieillissement.
- Les ressources et l'autonomie résiduelle des personnes en situation de handicap vieillissantes.
- Les outils d'évaluation du vieillissement.
- Le contexte territorial.

Adapter l'accompagnement en associant ses proches et favoriser une approche pluridisciplinaire au sein des équipes

- Mise en place d'une dynamique pluridisciplinaire autour des conséquences liées au vieillissement.
- Les places de la personne et de la famille dans l'accompagnement.
- La traçabilité de l'observation des changements observés.
- La démarche d'amélioration continue de la qualité et la prise en compte des personnes vieillissantes.

Élaborer des propositions de pistes de progrès pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes

- Étude des situations analysées sur le lieu d'accompagnement des personnes accueillies.
- Proposition d'axes d'amélioration.

AFN 3

PUBLIC

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

ORGANISÉ PAR

Grieps

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 22 et 23 mars et le 15 mai 2018
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

pour les praticiens hospitaliers 562.50 € par personne sur la base de 8 participants.

Clôture des inscriptions : vendredi 1^{er} décembre 2017.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr

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

La prise en charge des adolescents est spécifique et délicate. La circulaire DHOS/O1/DGS/DGAS n° 2004-517 du 28 octobre 2004 relative à l'élaboration des SROS de l'enfant et de l'adolescent le rappelle, elle constitue un enjeu de société. «L'adolescence représente une période particulière, qui nécessite une approche spécifique tant par les familles que par les professionnels éducatifs et les professionnels de santé. Elle peut se caractériser par des comportements à risques qui posent un véritable problème de santé publique».

Dans la mesure où la relation avec l'adolescent comporte souvent une part d'inattendu, il convient d'adapter l'organisation des soins et de coordonner les professionnels avec la cellule familiale pour notamment trouver un positionnement adéquat. L'ANFH propose cette formation pour permettre aux professionnels agissant dans un cadre éducatif et/ou thérapeutique de réfléchir aux modalités de prise en charge et à leur positionnement face à ce jeune public. Il s'agit aussi de donner du sens à leur pratique.

OBJECTIFS

- Appliquer la distance professionnelle appropriée aux situations de prise en charge de l'adolescent.
- Expliciter les caractéristiques de l'adolescence.
- Définir la notion de distance professionnelle.
- Collecter les écrits institutionnels mobilisables dans la prise en charge de l'adolescent.
- Identifier les pratiques professionnelles collectives et individuelles dans la relation à l'adolescent.
- Utiliser des outils et techniques partagés d'aide à la relation.

PROGRAMME

JOURS 1 & 2

De la problématique adolescente à l'adolescence en crise, quelle prise en charge ?

- Sensibiliser les professionnels à la problématique adolescente et aux retentissements dans la relation (lancement de la formation, appropriation d'une base conceptuelle commune).
- Consolider les savoirs en psychopathologie chez l'adolescent en crise (les concepts fondamentaux : reconnaître, comprendre et faire face à la souffrance de l'adolescent, à la crise de l'adolescence, aux comportements à risques).
- Interroger le rapport du professionnel avec l'adolescent par l'analyse des pratiques : les situations emblématiques vécues avec les adolescents, les fondamentaux dans la relation (la relation thérapeutique,

l'alliance thérapeutique, les apports de la psychanalyse, les apports de la systémie...).

- S'approprier des outils et techniques d'aide à la relation (la relation d'aide, l'entretien d'évaluation ou de suivi, l'entretien directif, l'animation d'un groupe...)

INTERSESSION

- Mise en œuvre d'un temps de relation individuel ou de groupe avec un adolescent, un groupe, une famille... en mobilisant les apports du jour.
- Réalisation d'un compte-rendu et envoi au formateur.

JOUR 3

Du renforcement des compétences au plan d'actions

- Consolider ses compétences dans la relation individuelle ou collective.
- Élaborer un plan d'action d'amélioration des pratiques.



06

—
COMPÉTENCES-CLÉS

AFR 15

PUBLIC

Les DRH, responsables RH et formation, l'encadrement, ou toute personne étant amenée à repérer les agents en difficulté : médecine du travail, représentants du personnel.

ORGANISÉ PAR

Achat prévu au second semestre 2017

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

**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.

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 de 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.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr

AFR 16**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 les compétences-clés en situation professionnelle.

ORGANISÉ PAR

Achat prévu au second semestre 2017

LIEU & DATES

Seront communiqués ultérieurement

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.

OBJECTIFS

- Évaluer les besoins de formation en savoirs de base d'un professionnel afin de l'accompagner dans la définition et la réalisation de son projet professionnel.
- Déterminer si le parcours de formation basé sur les compétences-clés en situation professionnelle correspond bien au besoin du professionnel.
- Orienter, le cas échéant, vers d'autres dispositifs d'accompagnement et acteurs locaux.

CONTACT

Marie-Noëlle FRINAULT
Conseillère formation

→02 99 35 28 64

→mn.frinault@anfh.fr



07

—
ORGANISATION
HOSPITALIÈRE

AFC 16A
AFC 16B
AFC 17A
AFC 17B
AFC 17C
AFC 18A
AFC 18B

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé à l'achat d'un dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif, composé de trois actions de formations, reconduit pour 2018, pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC, afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Organiser la mise en œuvre du DPC.
- Maîtriser le DPC et ses évolutions.
- Concevoir un plan de formation triennal intégrant les caractéristiques des parcours de DPC.

PROGRAMME

FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé

- Un point réglementaire puis une entrée par un autodiagnostic qui permet de définir une stratégie, une politique de formation globale dans laquelle sont impliqués les acteurs identifiés, clés de la réussite de la mise en œuvre du DPC.

Deux organismes proposés : Antidote Expertise (AFC 16A) et CNEH (AFC 16B).

Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC

- Une réponse concrète, sous forme de plan d'action, afin de concevoir et présenter un plan de formation/DPC pluriannuel.

Trois organismes proposés : CNEH (AFC 17A), ECS Compétences (AFC 17B), Formavenir Performances (AFC 17C).

FORMATION EN INTRA-ÉTABLISSEMENT OU EN INTER-ÉTABLISSEMENT

Être référent DPC

- Une personne ressource, identifiée en établissement (inter-établissement) pour appliquer l'aspect réglementaire et accompagner la dimension stratégique du DPC. Son rôle sera de le promouvoir en mobilisant tous les acteurs concernés. Deux organismes proposés : ECS Compétences (AFC 18A) et Formavenir Performances (AFC 18B).

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ Tél. : 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

AFC 16A

PUBLIC

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, représentants de la CME et de la commission DPC, référents DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables de formation.

ORGANISÉ PAR

Antidote expertise

DURÉE

35 heures

COÛT PÉDAGOGIQUE

5500 €.

À imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, et sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.

Clôture des demandes de constitution de groupes : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation en intra-établissement.
Durée: 5 jours (2 + 3).

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DU DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ (ANTIDOTE EXPERTISE)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Comprendre les évolutions du nouveau cadre juridique du DPC.
- Réaliser un auto-diagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC.
- Identifier les différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC.
- Identifier les points-clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations DPC.
- Mobiliser les acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC.
- Mettre en œuvre un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions.

PROGRAMME

JOUR 1

- Compréhension des évolutions du nouveau cadre juridique du DPC.

JOUR 2

- Réalisation d'un auto-diagnostic de sa structure sur la mise en place du DPC.

JOUR 3

- Identification des différents acteurs internes et externes du DPC et situer leurs rôles respectifs pour favoriser la mise en œuvre du DPC.

JOUR 4

- Identification des points-clés pour la réussite du DPC en matière d'ingénierie des plans DPC et des formations ou actions DPC.

JOUR 5

- Mobilisation des acteurs médicaux et non médicaux au moyen d'un plan de communication pour faire vivre le DPC dans son établissement.
- Mise en œuvre d'un plan d'actions pour optimiser le DPC dans son établissement et suivre ce plan d'actions.

AFC 16B

PUBLIC

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, représentants de la CME et de la commission DPC, référents DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables de formation.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

35 heures

COÛT PÉDAGOGIQUE

7500€.

À imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, et sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.

Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation en intra-établissement.
Durée : 5 jours (2 + 2 + 1).
Diagnostic : 1 jour.
Accompagnement : 4 jours.

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DU DPC DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ (CNEH)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Identifier les évolutions de la nouvelle réglementation du DPC.
- Réaliser un auto-diagnostic adapté à la structure sur la mise en place du DPC.
- Identifier les différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de favoriser la mise en œuvre du DPC et de ses évolutions.
- Mobiliser les professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et les points importants dans la mise en œuvre des parcours DPC.
- Mettre en place des indicateurs d'évaluation dans la mise en place du DPC.

PROGRAMME

JOUR 1

- Actualisation des connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC.
- Appréhension des fondamentaux et des nouveautés en matière de DPC et appropriation des nouveaux concepts.

JOUR 2

- Réalisation du diagnostic pour la mise en œuvre du DPC v1.

JOUR 3

- Définition d'un plan d'action adapté et co-construction de la feuille de route associée.

JOUR 4

- Identification des différents acteurs internes et externes ainsi que leurs rôles afin de faciliter la mise en œuvre du DPC et de ses évolutions.
- Mobilisation des professionnels médicaux et non médicaux sur les enjeux et points importants dans la mise en œuvre des parcours de DPC.
- Définition et mise en place des indicateurs d'évaluation du DPC.

JOUR 5

- Suivi de la mise en œuvre du projet DPC.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

AFC 17A

PUBLIC

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsable qualité, responsable et chargé de formation, concepteur/ animateur de programmes/actions DPC.

ORGANISÉ PAR

CNEH

DURÉE

21 heures

COÛT PÉDAGOGIQUE

4250 €.

À imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, et sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.

Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation en intra-établissement.

Durée: 3 jours (2 + 1).

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION D'ÉTABLISSEMENT PLURIANNUEL INTÉGRANT LES SPÉCIFICITÉS DU DPC (CNEH)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
- Faciliter l'intégration des actions pluriprofessionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux).
- Optimiser la gestion financière des plans de formation des médicaux et non médicaux.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leur parcours.

PROGRAMME

JOURS 1 ET 2

- Actualisation des connaissances juridiques et réglementaires en matière de DPC.
- Appropriation des orientations du DPC 2016-2018.
- Articulation de la formation, du DPC, des enjeux et des priorités de la structure au regard des projets.
- Optimisation de la gestion financière des plans de formation médicaux et paramédicaux.
- Le DPC sous l'angle de la coopération inter-établissement

JOUR 3

- Compréhension et identification des conditions de réussite d'un plan pluriannuel pluriprofessionnel.
- Mobilisation des acteurs autour du DPC et de la formation.

AFC 17B

PUBLIC

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsable qualité, responsable et chargé de formation, concepteur/ animateur de programmes/actions DPC.

ORGANISÉ PAR

ECS Compétences

DURÉE

21 heures

COÛT PÉDAGOGIQUE

4195,20 €.

À imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, et sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.

Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation en intra-établissement.
Durée : 3 jours (2 + 1).

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION D'ÉTABLISSEMENT PLURIANNUEL INTÉGRANT LES SPÉCIFICITÉS DU DPC (ECS COMPÉTENCES)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.
- Faciliter l'intégration des actions pluriprofessionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux).
- Optimiser la gestion financière des plans de formation des médicaux et non médicaux.
- Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours.

PROGRAMME

JOUR 1

Connaître le processus et les étapes d'élaboration des plans de FPTLV et de DPC

- Rappel des bases réglementaires.
- Maîtrise des notions de besoins de formation/de DPC.
- Déclinaison du besoin en correspondance avec les réponses possibles.
- Les temps forts du plan de développement des compétences en tant que processus.
- Identification des rôles et missions des directions et de leurs services, et des commissions et comités internes contribuant au développement des compétences.
- Identification de la contribution attendue des membres de l'encadrement des pôles ou des unités à l'analyse des besoins de formation/de DPC, être capable d'en passer commande et de la faciliter.
- Expression et transmission des besoins aux responsables.
- Définition de l'articulation pertinente des plans de DPC

avec le plan de FPTLV et le mode opératoire d'élaboration.

JOUR 2

Structurer le plan selon les parcours de DPC

- Repérage et exploitation des éléments constitutifs des parcours DPC.
- Les conditions favorables à un plan DPC pluriannuel et pluriprofessionnel.

JOUR 3

Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours

- Construction d'un plan d'action pour mobiliser les professionnels autour de leurs parcours de formation et de DPC.
- Formalisation d'un plan de communication.
- Optimisation de la gestion financière des plans de formation.

AFC 17C**PUBLIC**

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsable qualité, responsable et chargé de formation, concepteur/ animateur de programmes/actions DPC.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

14 heures

COÛT PÉDAGOGIQUE

3650 €.

À imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, et sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.

Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement.

Durée: 2 jours en présentiel + accès à la plateforme.

**MODALITÉS PRATIQUES
POUR LES FORMATIONS EN
INTRA-ÉTABLISSEMENT**

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@anfh.fr

ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION D'ÉTABLISSEMENT PLURIANNUEL INTÉGRANT LES SPÉCIFICITÉS DU DPC (FORMAVENIR PERFORMANCES)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

Articuler le plan de formation avec les recommandations de parcours DPC des professionnels de santé médicaux et non médicaux.

→ Faciliter l'intégration des actions pluriprofessionnelles dans le plan de formation (permettant notamment la participation conjointe des professionnels médicaux et paramédicaux).

→ Optimiser la gestion financière des plans de formation des médicaux et non médicaux.

→ Mobiliser les professionnels médicaux et paramédicaux autour de leurs parcours.

PROGRAMME

En amont accès à une plateforme interactive (environ 0.5 jour)

→ Appropriation des nouveautés liées au DPC et des nouvelles orientations nationales.

→ Auto-diagnostic du plan de formation de son établissement.

JOURS 1 ET 2

→ Identification des étapes de construction d'un plan DPC.

→ L'articulation avec le plan de formation.

→ Constitution et formalisation d'un plan DPC d'établissement à partir des éléments acquis de l'existant au sein de son établissement et en différentes actions médicales et non médicales.

→ Identification des synergies possibles au niveau pluriprofessionnel.

→ Règles de financement des actions médicales et paramédicales : imputabilité des OPCA, règles d'achat au sein des GHT...

→ Mobilisation des acteurs et accompagnement au changement.

A l'issue des 2 jours de formation et pendant 6 mois : accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions via une plateforme interactive

→ Mise en ligne des résultats et avancées des plans d'action.

→ Retours d'expérience (résultats, difficultés...).

→ Echanges sur le forum.

AFC 18 A

PUBLIC

Référents DPC identifiés en établissement, inter-établissement.

ORGANISÉ PAR

ECS Compétences

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 17 et 18 octobre 2018 et 27 novembre 2018.

Formation inter-établissement.

ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

524,40 € par stagiaire sur la base de 8 participants. Clôture des inscriptions : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La formation peut être également organisée en intra-établissement.

Coût pédagogique par groupe : 4 195,20 €.

Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

ÊTRE RÉFÉRENT DPC (ECS COMPÉTENCES)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts-clés et les enjeux du DPC.
- Informer toutes les personnes concernées de l'établissement (ou en inter-établissement) sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et le plan DPC.
- Mobiliser les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC.
- Identifier les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC).
- Faire connaître l'offre de DPC dans son établissement ou en inter-établissement.

PROGRAMME

JOUR 1

Connaître, comprendre le DPC et ses évolutions, se situer, constituer son réseau

- Connaissance des composants du nouveau dispositif de DPC.
- Repérage des principaux enjeux du DPC, et plus particulièrement pour la fonction de référent DPC.

JOUR 2

Communiquer pour diffuser, promouvoir le DPC, mobiliser, animer le réseau d'acteurs

- Identification du positionnement et du contenu de sa fonction pour préparer sa communication.
- Définition d'un plan de communication adapté à sa fonction de référent DPC.
- Simulation de situations de communication dans sa fonction de référent DPC.

JOUR 3

Conduire ou assister l'ingénierie des programmes et actions de DPC

- La commande ou l'ingénierie des programmes et des actions constitutives des parcours.
- Maîtrise des notions et outils utiles à l'ingénierie de formation, d'APP ou bien de programme de DPC.
- Clarification de l'attendu et des méthodes en matière de suivi des plans d'action pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

AFC 18B

PUBLIC

Référent DPC identifié en établissement, inter-établissement.

ORGANISÉ PAR

Formavenir Performances

DURÉE

14 heures

LIEU & DATES

29 et 30 novembre 2018
Formation inter-établissement.
ANFH - Rennes

COÛT PÉDAGOGIQUE

400 € par stagiaire sur la base de 8 participants.
Clôture des inscriptions : vendredi 12 janvier 2018.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La formation peut être également organisée en intra-établissement.

Coût pédagogique par groupe : 3 200 €.
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 12 janvier 2018.

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES FORMATIONS EN INTRA-ÉTABLISSEMENT

Voir page 8.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→ 02 99 35 28 77

→ ma.lefilous@anfh.fr

ÊTRE RÉFÉRENT DPC (FORMAVENIR PERFORMANCES)

Au vu de l'évolution du contexte réglementaire sur le développement professionnel continu (DPC), l'ANFH a procédé en 2017 à l'achat d'un nouveau dispositif d'appui aux établissements adhérents.

Ce dispositif pourra être mobilisé pour tout ou partie par les établissements selon le degré d'avancement de leurs travaux. Ces formations visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre du DPC et à professionnaliser les acteurs en charge du DPC afin de permettre une déclinaison opérationnelle au niveau des plans de formation/de DPC.

OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts-clés et les enjeux du DPC.
- Informer toutes les personnes concernées de l'établissement (ou en inter-établissement) sur la réforme, les règles du DPC, l'ingénierie des programmes et actions prioritaires, le plan de formation et le plan DPC.
- Mobiliser les personnels médicaux et non médicaux sur les évolutions du DPC.
- Identifier les ressources internes et externes pour la mise en œuvre du DPC (organismes de formation, de DPC).
- Faire connaître l'offre de DPC dans son établissement ou en inter-établissement.

PROGRAMME

JOUR 1

- Bilan des dispositifs de DPC existants avant 2016.
- Les enjeux du « nouveau DPC ».
- La loi 2015 et l'évolution du dispositif national : quels impacts pour les établissements ?
- Identification du rôle du référent DPC et de ses missions.
- État des lieux de l'établissement sur l'existant en matière de communication sur le DPC.
- Définition des personnes concernées par le DPC et par les changements liés au sein de l'établissement.
- Identification des messages-clés à transmettre en fonction des interlocuteurs dédiés.

JOUR 2

- Mobilisation des acteurs médicaux et non médicaux.
- Identification des activités qui peuvent être fédératrices et les prioriser.
- Construction d'une cartographie des acteurs internes et externes de la démarche.
- Accompagnement du changement au niveau de l'établissement.
- Construction de son plan d'actions.

Pendant 6 mois : accompagnement à la mise en œuvre du plan d'actions via une plateforme interactive

- Mise en ligne des résultats et avancées des plans d'action.
- Retours d'expérience (résultats, difficultés...).
- Echanges sur le forum.



08

—
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

AFN 6

PUBLIC

Tout public

ORGANISÉ PAR

Générale d’Innovation

DURÉE

21 heures

LIEU & DATES

Les 4 et 5 octobre et le 22 novembre 2018
ANFH - Rennes

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La présence d’au moins 2 personnes d’un même établissement est recommandée.

Clôture des inscriptions : vendredi 8 juin 2018.

CONTACT

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère Formation

→02 99 35 28 77

→ma.lefilous@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 ».

Trois dimensions ressortent au niveau du développement durable : environnementale, sociale et sociétale, économique. Pour que cette prise de conscience se fasse au quotidien, elle doit être individuelle et collective et concerner tant le citoyen que le professionnel de santé. Depuis le 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 certification 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.

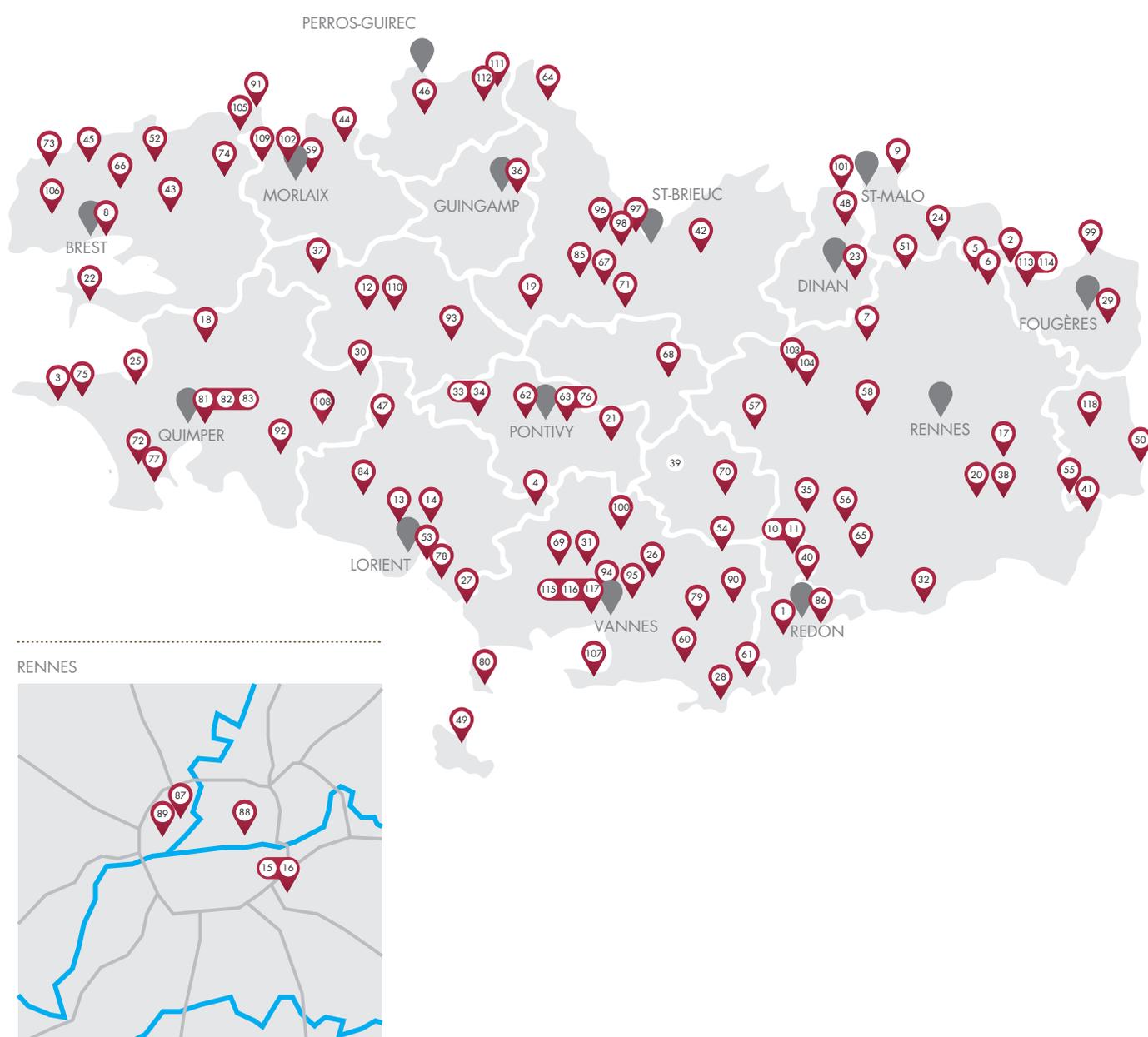
INTERSESSION

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.

118 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	CH CARENTOIR	56910 CARENTOIR (fusion avec le CH de Redon)
11	ETA CARENTOIR	56910 CARENTOIR
12	EPMS CARHAIX	29834 CARHAIX-PLOUGUER
13	EHPAD CAUDAN	56850 CAUDAN
14	EPSM CAUDAN	56854 CAUDAN CEDEX 04
15	EDEFS CHANTEPIE	35135 CHANTEPIE
16	CDE CHANTEPIE	35135 CHANTEPIE
17	EHPAD CHATEAUGIRON	35410 CHATEAUGIRON
18	EHPAD CHATEAULIN	29150 CHATEAULIN
19	EHPAD CORLAY	22320 CORLAY
20	EHPAD CORPS-NUDS	35150 CORPS-NUDS
21	EHPAD CRÉDIN	56580 CRÉDIN
22	CH CROZON	29160 CROZON
23	CH DINAN	22101 DINAN CEDEX
24	EHPAD DOL-DE-BRETAGNE	35120 DOL-DE-BRETAGNE
25	CH DOUARNENEZ	29171 DOUARNENEZ CEDEX
26	EHPAD ELVEN	56250 ELVEN
27	EHPAD ÉTEL	56410 ÉTEL
28	ESMS FÉREL	56130 FÉREL
29	CH FOUGÈRES	35306 FOUGÈRES CEDEX
30	EHPAD GOURIN	56110 GOURIN
31	EHPAD GRAND-CHAMP	56390 GRAND-CHAMP
32	CH LE GRAND FOUGERAY	35390 GRAND-FOUGERAY
33	CH GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	56160 GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF
34	MAS GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	56160 GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF
35	EHPAD GUER	56382 GUER CEDEX
36	CH GUINGAMP	22205 GUINGAMP CEDEX
37	EHPAD HUELGOAT	29690 HUELGOAT
38	CH JANZE	35150 JANZE
39	CH JOSSELIN	56120 JOSSELIN
40	EHPAD LA GACILLY	56204 LA GACILLY CEDEX
41	CH LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	35130 LA GUERCHE-DE-BRETAGNE
42	CH LAMBALLE	22405 LAMBALLE CEDEX
43	CH LANDERNEAU	29207 LANDERNEAU CEDEX
44	CH LANMEUR	29620 LANMEUR
45	EHPAD LANNILIS	29870 LANNILIS
46	CH LANNION	22303 LANNION CEDEX
47	CH LE FAOJET	56320 LE FAOJET
48	EHPAD LE MINIHC-SUR-RANCE	35870 LE MINIHC-SUR-RANCE

49	CH LE PALAIS	56360 LE PALAIS
50	EHPAD LE PERTRE	35370 LE PERTRE
51	EHPAD LE TRONCHET	35540 LE TRONCHET
52	CH LESNEVEN	29260 LESNEVEN
53	CH BRETAGNE SUD LORIENT	56322 LORIENT CEDEX
54	CH MALESTROIT	56140 MALESTROIT
55	EHPAD MARCILLE-ROBERT	35240 MARCILLE-ROBERT
56	EHPAD MAURE-DE-BRETAGNE	35330 MAURE-DE-BRETAGNE
57	EHPAD MAURON	56430 MAURON
58	CH MONTFORT-SUR-MEU	35162 MONTFORT-SUR-MEU CEDEX
59	CH DES PAYS DE MORLAIX	29672 MORLAIX CEDEX
60	EHPAD MUZILLAC	56190 MUZILLAC
61	CH NIVILLAC	56130 NIVILLAC
62	CH CENTRE BRETAGNE PONTIVY	56306 PONTIVY CEDEX
63	EHPAD NOYAL-PONTIVY	56920 NOYAL-PONTIVY
64	CH PAIMPOL	22501 PAIMPOL CEDEX
65	EHPAD DE PIPRIAC	35550 PIPRIAC
66	EHPAD PLABENNEC	29860 PLABENNEC
67	EPSMS PLAINTTEL	22940 PLAINTTEL
68	EPMS PLEMET	22210 LES MOULINS
69	EPSMS GRAND-CHAMP	56890 PLESCOP
70	CH PLOËRMEL	56800 PLOËRMEL
71	EPMS PLOEUC-SUR-LIÉ	22150 PLOEUC-SUR-LIÉ
72	EHPAD PLONÉOUR-LANVERN	29720 PLONÉOUR-LANVERN
73	EHPAD PLOUDALMÉZEAU	29830 PLOUDALMÉZEAU
74	EHPAD PLOUGOURVEST	29400 PLOUGOURVEST
75	EHPAD PONT-CROIX	29790 PONT-CROIX
76	EPSMS PONTIVY	56308 PONTIVY CEDEX
77	EHPAD PONT-L'ABBÉ	29120 PONT-L'ABBÉ
78	CH PORT-LOUIS	56290 PORT-LOUIS
79	EHPAD QUESTEMBERT	56231 QUESTEMBERT CEDEX
80	EHPAD QUIBERON	56170 QUIBERON
81	CDEF QUIMPER	29196 QUIMPER CEDEX
82	CHI CORNOUAILLE QUIMPER	29107 QUIMPER CEDEX
83	EPSM QUIMPER	29107 QUIMPER CEDEX
84	CH QUIMPERLÉ	29391 QUIMPERLÉ CEDEX
85	CH QUINTIN	22800 QUINTIN (fusion avec le CH de Lamballe)
86	CH REDON	35603 REDON CEDEX
87	CHU RENNES	35033 RENNES CEDEX 9
88	CH GUILLAUME RÉGNIER RENNES	35703 RENNES CEDEX 7
89	GIP-SIB RENNES	35065 RENNES CEDEX
90	EHPAD ROCHEFORT-EN-TERRE	56220 ROCHEFORT-EN-TERRE
91	EHPAD ROSCOFF	29680 ROSCOFF (fusion avec l'EHPAD du Haut-Léon)
92	EHPAD ROSPORDEN	29140 ROSPORDEN
93	EHPAD ROSTRENEN	22110 ROSTRENEN
94	EPSM SAINT-AVÉ	56896 SAINT-AVÉ CEDEX
95	GIP SILGOM SAINT-AVÉ	56891 SAINT-AVÉ CEDEX

96	CDEF SAINT-BRIEUC	22035 SAINT-BRIEUC CEDEX 1
97	CH SAINT-BRIEUC	22027 SAINT-BRIEUC CEDEX 1
98	CENTRE CARTIER SAINT-BRIEUC	22070 SAINT-BRIEUC CEDEX 3
99	EHPAD SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBAULT	35420 SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBAULT (fusion avec le CH des Marches de Bretagne)
100	EHPAD SAINT-JEAN-BRÉVELAY	56660 SAINT-JEAN-BREVELAY
101	CH SAINT-MALO	35403 SAINT-MALO CEDEX
102	EPMS SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS	29600 SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS
103	CH SAINT-MEEN-LE-GRAND	35290 SAINT-MEEN-LE-GRAND
104	FAM SAINT-MEEN-LE-GRAND	35290 SAINT-MEEN-LE-GRAND
105	EHPAD DU HAUT-LÉON	29250 SAINT-POL-DE-LÉON
106	CH SAINT-RENAN	29290 SAINT-RENAN
107	EHPAD SARZEAU	56370 SARZEAU
108	EHPAD SCAËR	29390 SCAER
109	EHPAD TAULE	29670 TAULE
110	EHPAD TRÉBRIVAN	22340 TREBRIVAN
111	CH TRÉGUIER	22220 TRÉGUIER
112	SIH TREGOR-GOËLO TRÉGUIER	22220 TRÉGUIER
113	EHPAD TREMBLAY	35460 TREMBLAY (fusion avec le CH des Marches de Bretagne)
114	FOYER DE VIE TREMBLAY	35460 TREMBLAY (fusion avec le CH des Marches de Bretagne)
115	CDE VANNES	56000 VANNES
116	CH BRETAGNE-ATLANTIQUE VANNES	56017 VANNES CEDEX
117	EHPAD VANNES	56000 VANNES
118	CH VITRÉ	35506 VITRÉ CEDEX

L'ANFH SOUTIENT LES ACTEURS FORMATION RH DE LA FPH

ANFH.FR

Conçu comme un portail d'information sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, anfh.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus (vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc.).

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le guide des métiers...

PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne.

Par exemple, elle permet la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats : retrait de dossiers de consultation des entreprises (DCE), questions, remise d'une offre... L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique).

En 2014, 2 630 entreprises ont un compte sur la plateforme « Achats de formation » de l'ANFH.

ALFRESCO

Pour mutualiser les outils d'achat de formation.

ALFRESCO est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH. Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formations, propose des documents types, des fiches pratiques et de guides, et un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.





DES GUIDES ET DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Pour informer et comprendre. Dépliants, guides, affiches... l'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont rassemblés dans la rubrique « Kiosque » d'anfh.fr. Pour certains d'entre eux, la consultation est réservée aux internautes identifiés avec un profil « adhérent ».

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

GESFORM, GESFORM GPMC ET GESPLAN

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

LE MODULE GESFORM GPMC

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

GESPLAN

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

En savoir plus :

anfh.fr/gesplan
anfh.fr/gesform



JOURNÉES 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 2018

JOURNÉE GÉRONTOLOGIE

DATE

10 avril 2018

THÈME

Toujours résidents mais pas toujours bien portants (qualité de vie du résident en EHPAD face aux maladies graves (cancer, etc.) ou chroniques (diabète...)).

LIEU

Palais des congrès à Saint-Brieuc

OBJECTIFS

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

PUBLIC

Tout professionnel travaillant en service de gérontologie, y compris les praticiens hospitaliers.

JOURNÉE CARREFOUR FORMATION

DATE

5 juin 2018

THÈME

GHT et politique de formation : comment travailler en commun ?

LIEU

Palais des congrès à Saint-Brieuc

OBJECTIFS

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

PUBLIC

Directeurs, directeurs des affaires médicales, directeurs des ressources humaines, directeurs de soins, 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 commissions de formation et CTE, membres des commissions CME et DPC.

DES PROJETS RÉGIONAUX

JOURNÉE DE SENSIBILISATION À L'ILLETTRISME

DATE

16 février 2018

THÈME

Illettrisme - compétences-clés.

LIEU

Palais des Congrès à Lorient

OBJECTIFS

- Sensibiliser les participants à la problématique de l'illettrisme: éléments de contexte, définition des termes, statistiques, réglementation.
 - Faire prendre conscience de l'absence d'accès d'un certain public à la promotion professionnelle.
 - Identifier les enjeux opérationnels et les problématiques liés aux manques de compétences-clés et leurs conséquences sur le fonctionnement des équipes et des établissements.
 - Connaître les acteurs qui interviennent dans le champ des compétences-clés.
 - Présenter les outils et les ressources disponibles aujourd'hui.
 - Présenter le dispositif ANFH compétences-clés.
-

PUBLIC

- Personnels de direction: directeurs et directeurs adjoints.
- Personnels des services ressources humaines.
- Cadres de proximité et « faisant fonction », tous secteurs confondus.
- Membres des instances représentatives des personnels (CTE, CHSCT, commission de formation...).
- Référents internes sur la question.
- Personnels des services de médecine du travail.

UN DISPOSITIF INNOVANT SUR LES COMPÉTENCES-CLÉS

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.

Les objectifs majeurs sont de favoriser la sécurisation professionnelle et la qualification des personnels: enjeu de performance collective, enjeu d'épanouissement personnel au travail et en dehors du travail.

Ce dispositif se traduira par la mise en place d'une journée de sensibilisation, d'une formation pour les encadrants et de parcours de formation adaptés pour les agents.

PARTENARIAT ANFH BRETAGNE/UNIFAF

L'ANFH Bretagne poursuivra en 2018 son partenariat avec UNIFAF en organisant des formations sur des préoccupations communes aux deux secteurs.

EXPLICATION DES DIFFÉRENTES FICHES D'INSCRIPTION ET MODALITÉS D'ENVOI

Pour faciliter le repérage des formations, les bulletins d'inscription sont identifiés par une couleur :

- actions de formations régionales
(**AFR**) : couleur verte ;
- actions de formations coordonnées
(**AFC**) : couleur rose ;
- actions de formations nationales
(**AFN**) : couleur bleue.

Adresser le bulletin d'inscription correspondant à l'ANFH Bretagne avant la date de clôture des inscriptions à la conseillère formation en charge de la formation (cf programme).

Nota Bene : pour les actions de formations coordonnées et les actions de formation nationales, l'estimation des frais de déplacement/séjour et traitement doit être précisée sur le bulletin d'inscription. Les bulletins d'inscription sont également téléchargeables dans l'espace régional sur le site de l'ANFH : anhf.fr/bretagne, rubrique « Offres de formation ».



WWW.ANFH.FR

BRETAGNE

BULLETIN D'INSCRIPTION ACTIONS DE FORMATIONS COORDONNÉES (AFC)

ACTION N°:

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 :



WWW.ANFH.FR

BRETAGNE

BULLETIN D'INSCRIPTION ACTIONS DE FORMATIONS RÉGIONALES (AFR)

ACTION N°:

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
Pris en charge par l'ANFH	pris en charge par l'ANFH	

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:



WWW.ANFH.FR

BRETAGNE

BULLETIN D'INSCRIPTION ACTIONS DE FORMATIONS NATIONALES (AFN)

ACTION N°:

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
pris en charge par l'ANFH		

Date:

Signature du directeur et cachet de l'établissement:

**ANFH
BRETAGNE**

Immeuble
« Le Magister »
6 cours Raphaël Binet
CS 94332
35043 RENNES CEDEX

Tél. : 02 99 35 28 60
bretagne@anfh.fr

L'ÉQUIPE RÉGIONALE

**DÉLÉGUÉ
RÉGIONAL**

Thierry LHOTE
t.lhote@anfh.fr
→ 02 99 35 28 60

ASSISTANTE/STANDARD

Guylène MAZARS
g.mazars@anfh.fr
→ 02 99 35 28 60

**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

**CONSEILLÈRE
DISPOSITIFS INDIVIDUELS**

Laurence BOUET
→ 02.99.35.28.61
→ l.bouet@anfh.fr

**PÔLE DES CONSEILLÈRES
EN FORMATION**

**Marie-Noëlle
FRINAULT**
→ 02.99.35.28.64
→ mn.frinault@anfh.fr

**Marie-Annick
LE FILOUS**
→ 02.99.35.28.77
→ ma.lefilous@anfh.fr

COMMENT VENIR À L'ANFH BRETAGNE ?

DE LA SNCF :

À pied : 10 mn
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 (stationnement payant)

