



BRETAGNE

POLITIQUE RÉGIONALE DE FORMATION 2018

PLAN COMPLEMENTAIRE



OFFRE DE FORMATIONS 2018 (PLAN COMPLEMENTAIRE)

N° ACTION	INTITULE DE LA FORMATION	DATES FORMATION	LIEU	ORGANISME DE FORMATION	COUT PEDAGOGIQUE PAR STAGIAIRE (sur la base de 8 personnes)	CLOTURE INSCRIPTIONS	REFERENTE DOSSIER
AFR 15	DISPOSITIF COMPETENCES-CLES : PROFESSIONNALISER LES ACCOMPAGNANTS	12-13 ET 29 JUIN 2018	RENNES	GRETA BRETAGNE OCCIDENTALE/ ASKORIA	Pédagogie et frais de déplacement/séjour pris en charge par l'ANFH	13/04/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFR 16	DISPOSITIF COMPETENCES-CLES : PROFESSIONNALISER LES AGENTS	ENTRETIEN DE POSITIONNEMENT : 06-07-13-14 SEPTEMBRE 2018 FORMATION : 4-11-18 OCTOBRE 2018 - 8-15-22-29 NOVEMBRE 2018 - 6-13-20 DECEMBRE 2018	CLPS RENNES OU AUTRE LIEU	CLPS	Pédagogie, frais de déplacement/séjour et frais de traitement pris en charge par l'ANFH	22/06/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC 24A	LA GESTION OPERATIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL - GESTION DES PLANNINGS (EHPAD)	25 SEPTEMBRE, 16 OCTOBRE ET 16 NOVEMBRE 2018	RENNES	ARTHUR HUNT CONSULTING	579,38 euros	22/06/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC 24B	LA GESTION OPERATIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL - GESTION DES PLANNINGS (CENTRES HOSPITALIERS)	DATE A DETERMINER EN FONCTION DES ETABLISSEMENTS INTERESSES	GROUPE EN INTRA ETS	ARTHUR HUNT CONSULTING	579,38 euros	22/06/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC 25	LES DIRECTIVES ANTICIPEES DE FIN DE VIE : GARANTIR LA VOLONTE DU PATIENT	20-21 SEPTEMBRE 2018	RENNES	FORMASANTE	300,00 euros	22/06/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC 26	DROITS ET DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE	28 SEPTEMBRE 2018	RENNES	INFOR SANTE	131,50 euros	22/06/2018	Marie-Noëlle FRINAULT
AFC 27	COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT	FORMATION INTRA-GHT		CNEH	815,00 euros	15/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFC 28	COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT	FORMATION INTRA-GHT		ERNST ET YOUNG	Module 4 jours : 768,75 euros (*) Module 6 jours : 1 140 euros (*) (*) Coût variant en fonction du séquençage de la formation retenu par le GHT, le calcul du coût pédagogique sera actualisé au regard du nombre de déplacements du formateur	15/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 8	AMELIORATION DU PARCOURS DE SOINS DES PERSONNES HANDICAPEES EN SITUATION COMPLEXE ENTRE EQUIPES SANITAIRES ET MEDICO-SOCIALES	01-02 OCTOBRE ET 8 NOVEMBRE 2018	RENNES	IFSO		18/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 9	PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNERABILITE SOCIALE	5-6 SEPTEMBRE ET 19 OCTOBRE 2018	RENNES	GRIEPS		14/05/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 10	PRISE EN CHARGE D'UN PATIENT ATTEINT D'UNE MALADIE DE PARKINSON OU APPARENTEE	21-22 JUIN 2018	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		13/04/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 11	INTEGRATION DES NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE DANS LA POLITIQUE DE FORMATION <i>RENOUVELER LES MODES D'APPRENTISSAGE ET LES TECHNIQUES D'ANIMATION POUR MIEUX FORMER</i>	5-6 DECEMBRE 2018	RENNES	ECS COMPETENCES		18/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS

OFFRE DE FORMATIONS 2018 (PLAN COMPLEMENTAIRE)



N° ACTION	INTITULE DE LA FORMATION	DATES FORMATION	LIEU	ORGANISME DE FORMATION	COUT PEDAGOGIQUE PAR STAGIAIRE (sur la base de 8 personnes)	CLOTURE INSCRIPTIONS	REFERENTE DOSSIER
AFN 12M1	VIGILANCE, PROTECTION ET REACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET A LA MENACE TERRORISTE <i>MODULE 1 : CONTRIBUER A LA STRUCTURATION DU PLAN DE SECURISATION DE L'ETABLISSEMENT EN ACQUERANT UNE CULTURE DE LA SECURITE</i>	28 JUIN 2018	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		20/04/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 12M2	VIGILANCE, PROTECTION ET REACTION FACE AUX VIOLENCES QUOTIDIENNES ET A LA MENACE TERRORISTE <i>MODULE 2 : COLLABORER A LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PLAN DE SECURISATION DE L'ETABLISSEMENT</i>	18 OCTOBRE 2018	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		29/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 13	ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION - MODULE 1	FORMATION INTRA-GHT		FORMAVENIR PERFORMANCES		15/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS
AFN 14	ANIMER UNE DEMARCHE DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN D'UN GHT - MODULE 2	3-4 SEPTEMBRE 2018	RENNES	FORMAVENIR PERFORMANCES		01/06/2018	Marie-Annick LE FILOUS

AFR 15

PUBLIC :

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

Les conseillers ANFH qui accompagnent les agents dans la mise en place d'un projet professionnel individuel

ORGANISE PAR :

GRETA BRETAGNE
OCCIDENTALE/ASKORIA

DUREE :

3 JOURS

DATES ET LIEU :

12-13 ET 29 JUIN 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS

COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 13 avril 2018.

CONTACT :

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

DISPOSITIF COMPETENCES-CLES : professionnaliser les accompagnants

La réforme de la formation professionnelle continue, le contexte actuel des restructurations hospitalières (impliquant par exemple la mutualisation des moyens logistiques et ouvriers) et la pression réglementaire croissante (nécessitant une spécialisation des métiers) a incité l'ANFH à inscrire la notion de sécurisation des parcours au projet stratégique national 2012-2015.

Elle renouvelle cet engagement dans son projet 2016-2019 dans l'axe « se former – se réaliser » qui vise à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents et développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle. L'objectif d'ici 2019 est notamment de favoriser la maîtrise des savoirs de base.

Afin d'accompagner les établissements dans la prise en compte de cette problématique, l'ANFH développe un dispositif comprenant :

- Une journée de sensibilisation à destination de la direction, le service RH, l'encadrement, les représentants du personnel
- Une démarche de repérage des agents nécessitant un accompagnement comprenant :
 - o des outils et leur mode d'emploi
 - o une formation à destination des services RH, l'encadrement, les représentants du personnel
- Un parcours compétences clés pour les agents comprenant :
 - o Un positionnement
 - o Un parcours de formation

Cette formation destinée aux accompagnants leur permettra d'appréhender la démarche de l'ANFH, de s'approprier les principes de compétences clés, de dédramatiser le principe d'évaluation, de les outiller au repérage des agents concernés et à l'argumentaire pour les motiver à entrer dans ce dispositif de valorisation des compétences.

OBJECTIFS

- Identifier et mobiliser les acteurs et la place de chacun dans le processus de repérage
- Réaliser un auto-diagnostic de la situation de l'établissement, du service ou l'unité au regard des projets
- Identifier les difficultés existantes ou potentielles des agents et évaluer
- Faire émerger la prise de conscience de l'agent et adapter son discours à son besoin, en parler sans stigmatiser
- Mettre en place un plan d'accompagnement et de suivi de l'agent

PROGRAMME

- Les différentes modalités d'évaluation et de repérage développées au sein de l'ANFH en rapport à la loi sécurisation des parcours professionnels
- Origine des concepts de compétences clés (OCDE, CE, etc.)
- Eléments sociétaux concernant l'illettrisme en France et les compétences de base
- Les causes, les conséquences, les risques pour la personne, pour l'institution.
- Les enjeux pour les établissements et les agents et les différents acteurs concernés.
- Le concept de compétence – les différentes formes de compétences
- Les étapes de la démarche (aspects généraux, individualisation des parcours)
- Les freins et difficultés à repérer et à soulever
- Simulation d'entretiens d'explicitation et utilisation des outils pour mobiliser et motiver les agents à entrer dans le dispositif compétences clés

Un espace numérique sera ouvert pour permettre aux stagiaires et formateurs de dialoguer et de déposer des ressources.

Un travail intersession sera demandé et exploité au cours de la troisième journée.

AFR 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

ORGANISE PAR :

CLPS

DUREE :

Entretien de positionnement : 1h30
Formation : 10 jours (alternance 1 jour/semaine sur 10 semaines)

DATES /HORAIRES :

Entretien de positionnement :
6/09 - 7/09 - 13/09 ou
14/09/2018
(horaire selon inscription)

FORMATION :

Les jeudis 4/10 - 11/10 -
18/10 - 8/11 - 15/11 - 22/11 -
29/11 - 6/12 - 13/12 -
20/12/2018
Horaires : 9h00 à 12h30 et de
13h30 à 17h00

LIEU :

CLPS RENNES ou autre lieu en fonction de l'origine géographique des stagiaires

FINANCEMENT :

Intégralité de la formation prise en charge par l'ANFH (pédagogie - frais de séjour et traitement)

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 22 juin 2018.

CONTACT :

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

DISPOSITIF COMPETENCES-CLES : professionnaliser les agents

La réforme de la formation professionnelle continue, le contexte actuel des restructurations hospitalières (impliquant par exemple la mutualisation des moyens logistiques et ouvriers) et la pression réglementaire croissante (nécessitant une spécialisation des métiers) a incité l'ANFH à inscrire la notion de sécurisation des parcours au projet stratégique national 2012-2015

Elle renouvelle cet engagement dans son projet 2016-2019 dans l'axe « se former – se réaliser » qui vise à soutenir l'évolution des compétences de tous les agents et développer la certification, les parcours qualifiants et la promotion professionnelle. L'objectif d'ici 2019 est notamment de favoriser la maîtrise des savoirs de base.

Afin d'accompagner les établissements dans la prise en compte de cette problématique, l'ANFH développe un dispositif comprenant :

- Une journée de sensibilisation à destination de la direction, le service RH, l'encadrement, les représentants du personnel
- Une démarche de repérage des agents nécessitant un accompagnement comprenant :
 - o des outils et leur mode d'emploi
 - o une formation à destination des services RH, l'encadrement, les représentants du personnel
- Un parcours compétences clés pour les agents comprenant :
 - o Un positionnement
 - o Un parcours de formation

Cette formation destinée aux agents proposera une formation individualisée, basée sur les compétences clés en situation professionnelle et adaptée au secteur sanitaire, social et médico-social et à ses métiers.

OBJECTIFS

Pour chaque professionnel entrant en formation :

- Acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé
- Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions
- Accroître son opérationnalité en situation de travail
- Sécuriser les parcours professionnels envisagés
- Faciliter la professionnalisation et la qualification

PROGRAMME

Entretien individuel de positionnement (préalable à l'entrée en formation) comprenant :

- Un entretien individuel présentant les objectifs du positionnement, les outils d'évaluation et permettant un échange sur le parcours, les motivations, attentes et le projet éventuel de l'agent
- Des tests oraux et écrits pour évaluer les pré-acquis (compétences orales, écrites, numériques, informatiques...) et besoins de formation

Parcours de formation contextualisé et individualisé

Les séquences pédagogiques sont construites autour des situations professionnelles des participants selon les compétences suivantes :

- Communiquer en français : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire et écrire, décrire et formuler
- Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Se repérer dans l'espace
- Comprendre son environnement de travail
- Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel
- Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique

AFC 24A

PUBLIC :

Directeurs, Personnel administratif, Cadre soignant ou IDE en charge de la gestion des plannings travaillant en EHPAD

NB : l'inscription de 3 personnes d'un même établissement est recommandée.

ORGANISE PAR :

ARTHUR HUNT CONSULTING

DUREE :

3 JOURS

DATES ET LIEU :

25 SEPTEMBRE
16 OCTOBRE ET
16 NOVEMBRE 2018
ANFH - RENNES

COÛT PEDAGOGIQUE :

579,38 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 22 juin 2018.

CONTACT :

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

LA GESTION OPERATIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL/GESTION DES PLANNINGS (EHPAD)

Dans un contexte de recherche permanente de l'adéquation entre performance et qualité des soins, d'évolutions légales d'encadrement du temps de travail et de développement du management des équipes, les responsables en charge de l'organisation du temps de travail sont en quête de solutions. Leur mise en œuvre est souvent complexe et chronophage. La difficulté réside en grande partie dans l'assurance d'avoir les personnels adaptés en nombre et en compétence au bon moment pour la prise en charge des patients ou résidents. Elle réside également dans le fait d'assurer aux personnels une organisation qualitative et équilibrée de leur travail en respect de la réglementation sur le temps de travail. L'ANFH Bretagne propose de décliner la formation achetée par la région ANFH Basse-Normandie pour aider les établissements sur cette problématique.

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation applicable en matière de temps de travail dans la FPH
- Identifier les enjeux collectifs et individuels
- Maîtriser la complexité de la gestion des plannings (repos variable, astreinte, travail de nuit, heure supplémentaire...) pour optimiser l'organisation du travail
- Définir des règles de gestion des plannings
- Maîtriser les outils de suivi : planifier, suivre et anticiper
- Construire des cycles, roulements et tableaux de service

PROGRAMME

MODULE 1

- Recensement des attentes, interrogations et difficultés concernant la gestion du temps de travail

RELEMENTATION

- Rappel réglementaire pour chaque thématique clé du temps de travail : durée globale du temps de travail, décomptes du temps de travail, organisation du temps de travail, congés, temps congés, temps de repos, temps partiels, suivi du temps de travail.
- Echanges sur l'application du cadre légal, les interprétations opérationnelles et les éventuelles problématiques qu'elles supposent (enjeux)

PRINCIPES DE PLANIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Présentation des principes de la planification à travers le cycle de travail :
 - Définition et principes de base du cycle de travail
 - Enjeux et objectifs du cycle de travail
 - Les postes non affectés

PREREQUIS POUR CONSTRUIRE UN CYCLE

- Les prérequis organisationnels à une gestion des plannings efficiente : l'organisation du service, la formalisation de la maquette organisationnelle, la politique de remplacement

CONSTRUCTION DU CYCLE DE TRAVAIL

- Partager des mécanismes de constructions des cycles, ainsi que des bonnes pratiques
- S'exercer sur des cas pratiques de construction de cycle : « suis-je un bon cycle ? », « construis-moi », « menu temps partiels »

MODULE 2

- Rappel sur les grands principes du cycle de travail

CONSTRUCTION DES CYCLES

- Focus sur la construction des cycles de travail à travers des exemples et l'outil de construction planning

PARTAGE DES CYCLES

- Présenter votre cycle de travail au groupe afin de :
 - Partager vos problématiques et bonnes pratiques du quotidien
 - Trouver des solutions ensemble aux éventuels problèmes rencontrés

PILOTAGE DES EFFECTIFS

- Appréhender les impacts budgétaires de la gestion des effectifs
- Objectiver la consommation des ressources via des indicateurs d'activité

MODULE 3

- Ateliers sur différentes thématiques liés à la gestion du temps de travail :
 - Processus de gestion des plannings
 - Plan de communication
 - Charte de gestion des plannings
 - Traitement des objections du terrain
- Travail en sous-groupes permettant un travail collectif aboutissant à un livrable structuré et lisible par tous
- Un ou plusieurs rapporteurs restitueront le travail en fin de journée
- **Enjeux et problématiques**
- **Plans d'actions ou pistes de résolution (identification d'outils, de bonnes pratiques et de procédures à mettre en place)**
- Bilan de la formation

AFC 24B

PUBLIC :

Directeurs des ressources humaines, Directeurs de soins, Cadres administratifs, Cadres de santé, Cadres techniques en charge de la gestion des plannings travaillant en centres hospitaliers

ORGANISE PAR :

ARTHUR HUNT CONSULTING

DUREE :

3 JOURS (1+1+1)

DATES ET LIEU :

Les dates seront arrêtées avec les établissements.

COÛT PEDAGOGIQUE POUR UN GROUPE INTRA :

4 635 €

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

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

(8 à 15 stagiaires)

Clôture des inscriptions :
Vendredi 22 juin 2018.

MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION EN INTRA :

Les établissements intéressés doivent transmettre un mail ou courrier à l'ANFH pour préciser leur souhait de décliner cette formation.

CONTACT :

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

LA GESTION OPERATIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL/GESTION DES PLANNINGS (CENTRES HOSPITALIERS)

Dans un contexte de recherche permanente de l'adéquation entre performance et qualité des soins, d'évolutions légales d'encadrement du temps de travail et de développement du management des équipes, les responsables en charge de l'organisation du temps de travail sont en quête de solutions. Leur mise en œuvre est souvent complexe et chronophage. La difficulté réside en grande partie dans l'assurance d'avoir les personnels adaptés en nombre et en compétence au bon moment pour la prise en charge des patients ou résidents. Elle réside également dans le fait d'assurer aux personnels une organisation qualitative et équilibrée de leur travail en respect de la réglementation sur le temps de travail. L'ANFH Bretagne propose de décliner la formation achetée par la région ANFH Basse-Normandie pour aider les établissements sur cette problématique.

OBJECTIFS

- Connaître la réglementation applicable en matière de temps de travail dans la FPH
- Identifier les enjeux collectifs et individuels
- Maîtriser la complexité de la gestion des plannings (repos variable, astreinte, travail de nuit, heure supplémentaire...) pour optimiser l'organisation du travail
- Définir des règles de gestion des plannings
- Maîtriser les outils de suivi : planifier, suivre et anticiper
- Construire des cycles, roulements et tableaux de service

PROGRAMME

MODULE 1

- Recensement des attentes, interrogations et difficultés concernant la gestion du temps de travail

RELEMENTATION

- Rappel réglementaire pour chaque thématique clé du temps de travail : durée globale du temps de travail, décomptes du temps de travail, organisation du temps de travail, congés, temps congés, temps de repos, temps partiels, suivi du temps de travail.
- Echanges sur l'application du cadre légal, les interprétations opérationnelles et les éventuelles problématiques qu'elles supposent (enjeux)

PRINCIPES DE PLANIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Présentation des principes de la planification à travers le cycle de travail :
 - Définition et principes de base du cycle de travail
 - Enjeux et objectifs du cycle de travail
 - Les postes non affectés

PREREQUIS POUR CONSTRUIRE UN CYCLE

- Les prérequis organisationnels à une gestion des plannings efficiente : l'organisation du service, la formalisation de la maquette organisationnelle, la politique de remplacement

CONSTRUCTION DU CYCLE DE TRAVAIL

- Partager des mécanismes de constructions des cycles, ainsi que des bonnes pratiques
- S'exercer sur des cas pratiques de construction de cycle : « suis-je un bon cycle ? », « construis-moi », « menu temps partiels »

MODULE 2

- Rappel sur les grands principes du cycle de travail

CONSTRUCTION DES CYCLES

- Focus sur la construction des cycles de travail à travers des exemples et l'outil de construction planning

PARTAGE DES CYCLES

- Présenter votre cycle de travail au groupe afin de :
 - Partager vos problématiques et bonnes pratiques du quotidien
 - Trouver des solutions ensemble aux éventuels problèmes rencontrés

PILOTAGE DES EFFECTIFS

- Appréhender les impacts budgétaires de la gestion des effectifs
- Objectiver la consommation des ressources via des indicateurs d'activité

MODULE 3

- Ateliers sur différentes thématiques liés à la gestion du temps de travail :
 - Processus de gestion des plannings
 - Plan de communication
 - Charte de gestion des plannings
 - Traitement des objections du terrain
- Travail en sous-groupes permettant un travail collectif aboutissant à un livrable structuré et lisible par tous
- Un ou plusieurs rapporteurs restitueront le travail en fin de journée
- **Enjeux et problématiques**
- **Plans d'actions ou pistes de résolution (identification d'outils, de bonnes pratiques et de procédures à mettre en place)**
- Bilan de la formation

AFC 25

PUBLIC :

Tout personnel médical ou paramédical en contact avec des patients et des entourages de patient confrontés à la formulation de directives anticipées.

ORGANISE PAR :
FORMASANTE

DUREE :
2 JOURS

DATES ET LIEU :
20-21 SEPTEMBRE 2018
ANFH- RENNES

COÛT PEDAGOGIQUE :
300 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 22 juin 2018.

CONTACT :

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

LES DIRECTIVES ANTICIPEES : GARANTIR LA VOLONTE DU PATIENT

Les angoisses de nos concitoyens concernant les conditions de leur fin de vie sont de plus en plus grandes et notre médecine, très performante et technique, est parfois vécue comme déshumanisée. Les professionnels de santé doivent parfois exercer dans des situations extrêmement complexes, comme dans le cas où des décisions de limitations ou d'arrêt de traitement doivent être prises. Dans le souci d'améliorer les conditions de la fin de vie, la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie introduit pour la première fois en France les directives anticipées aux côtés de la procédure collégiale et de la transparence des pratiques. Les directives anticipées donnent la parole au patient et lui permettent de s'impliquer dans son projet personnalisé. En encourageant le dialogue sur la fin de vie, elles favorisent l'établissement d'une relation de confiance.

Les professionnels de soins doivent être sensibilisés au besoin d'une prise en charge toujours plus singulière et humaine en se laissant guider par les directives anticipées dans les décisions nécessitant une évaluation globale des intérêts du patient. Ces directives anticipées nous renvoient aux notions d'autonomie et de compétence, de paternalisme et de bienfaisance. À la lumière de ces questionnements et de notre expérience, nous proposons ici une formation relative à la compréhension de cette problématique dans un contexte réglementaire en pleine mutation mais aussi à la méthodologie d'élaboration et d'utilisation des directives anticipées.

OBJECTIFS

- Verbaliser ses représentations de la mort, réfléchir sur sa propre problématique face à la mort
- Réduire ses comportements de fuite et de peur
- Faire un bilan diagnostic de ses connaissances sur les directives anticipées
- Connaître et comprendre les enjeux des textes et les mutations réglementaires actuelles
- Comprendre le lien fort existant entre directives anticipées et projet d'accompagnement personnalisé
- Comprendre les mutations réglementaires actuelles
- Savoir préparer le patient à cette démarche (Avant)
- Être en capacité de mener un entretien avec le patient et/ou des proches (Pendant)
- Trouver des solutions lorsque le recueil des directives anticipées s'avère difficile
- Savoir mettre en œuvre une démarche collégiale
- Savoir organiser la prise en compte des directives anticipées (Après)

PROGRAMME

- Connaissance de soi face à la mort : le fonctionnement psychique du soignant
- Le regard de la société sur la fin de la vie
- Recensement des connaissances et des pratiques des stagiaires
- Historique sur les droits du patient en fin de vie
- Actualité du droit des patients en fin de vie (en France et à l'étranger)
- Qu'entend-on par directives anticipées ?
- Quelles sont leurs conditions de validité ?
- Le regard du philosophe sur les directives anticipées
- Quand informer un patient de la possibilité de rédiger des directives anticipées ?
- Une éthique à respecter - Quand le faire ?
- Technique d'entretien appliquée au recueil des directives anticipées
- La place de la personne de confiance et des proches
- Quels conseils de rédaction donner à un patient ?
- Directives anticipées et traçabilité : Que garder ? Que mentionner dans le dossier du patient ?
- Conservation et accessibilité des directives anticipées ?
- Quand consulter les directives anticipées ?
- Comment prendre en compte les directives anticipées dans une décision ? La démarche collégiale

AFC 26**PUBLIC :**

Tout agent de la fonction publique hospitalière

ORGANISE PAR :

INFOR SANTE

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

28 SEPTEMBRE 2018
ANFH - RENNES

COÛT PEDAGOGIQUE :

131,50 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS
COMPLEMENTAIRES :**

Clôture des inscriptions :
Vendredi 22 juin 2018.

DROITS ET DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE

Le rapport au travail évolue et le positionnement des agents vis-à-vis des devoirs qui découlent de la mission de service public hospitalier a tendance à se dégrader. Désinvestissement ? Méconnaissance ? Question de génération ? sur-sollicitation ? changement des paradigmes sociétaux ? Toujours est-il que les agents comprennent parfois mal les contraintes organisationnelles et budgétaires et connaissent mal leurs devoirs. L'enjeu de cette formation est donc de favoriser tant la connaissance que le respect de leurs devoirs par des agents qui, s'ils s'inscrivent dans le contexte décrit, sont pour autant attachés à leur métier, à leur équipe, à leur établissement. C'est donc sur la prise de conscience des conséquences de comportements qui peuvent être vécus comme "anodins", mais qui dans une organisation complexe peuvent produire des effets "dévastateurs", qu'il conviendra également de travailler.

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

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

CONTACT :

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

AFC 27

PUBLIC :

Directeurs, DRH,
Directeurs de soins,
Responsables formation,
Membres des commissions
formation ou du CTE,
d'un même GHT

ORGANISE PAR :

CNEH

DUREE : 3 JOURS (1 + 1 + 1)

en alternance avec 3
classes virtuelles pour
assurer le suivi des travaux
d'intersession

ORGANISATION :

Formation en intra-GHT
Le GHT qui souhaite
organiser cette formation
devra transmettre un
courrier à l'ANFH
Bretagne. A réception,
l'ANFH communiquera
les coordonnées de la
personne de l'organisme à
contacter pour arrêter les
dates de la formation.
L'établissement support
du GHT devra transmettre
à l'ANFH la liste des
participants des différents
établissements pour
contractualiser le groupe
avec l'organisme.
L'ANFH signera un bon
de commande avec
l'organisme.

COUT PEDAGOGIQUE :

6 520 euros

FINANCEMENT :

Pédagogie et, frais de
déplacement/séjour à
imputer sur les plans de
formation des
établissements

CLOTURE DES INSCRIPTIONS POUR LA CONSTITUTION DES GROUPES :

Vendredi 15 juin 2018

CONTACT :

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère formation
02 99 35 28 77
Ma.lefilous@anfh.fr

COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT (CNEH)

La réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son commencement. Il existe une diversité de GHT de part leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les structures. La réglementation laisse une grande autonomie aux établissements dans les modalités de mise en œuvre de cette coordination. Chaque GHT a donc ses problématiques et est appelé à construire son propre modèle de coordination de la fonction formation.

Dans ce cadre, l'ANFH propose aux établissements une action de formation pour accompagner les établissements dans cette dynamique. Cette formation comprend plusieurs étapes : diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et plan d'action par GHT. Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

OBJECTIF GENERAL :

- Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

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

PROGRAMME

- Module 1 : Initier la réalisation de l'état des lieux (approche par processus)
- Classe virtuelle 1 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession
- Module 2 : Initier la réalisation du diagnostic territorial
- Classe virtuelle 2 (2h30) pour assurer le suivi des travaux d'intersession
- Module 3 : Construire le plan d'actions pour la mise en place de la coordination de la formation par GHT
- Classe virtuelle 3 (2h30) pour assurer le suivi de la mise en place du plan d'action

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Une pédagogie participative fondée sur une alternance autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes, de moments d'échanges, de synthèse et de mutualisation des travaux.

AFC 28
PUBLIC :

Directeurs, DRH, Directeurs de soins, Responsables formation, Membres des commissions formation ou du CTE, d'un même GHT

ORGANISE PAR :

ERNST ET YOUNG

DUREE : 4 A 6 JOURS
ORGANISATION :

Formation en intra-GHT
Le GHT qui souhaite organiser cette formation devra transmettre un courrier à l'ANFH Bretagne. A réception, l'ANFH communiquera les coordonnées de la personne de l'organisme à contacter pour arrêter les dates de la formation. L'établissement support du GHT devra transmettre à l'ANFH la liste des participants des différents établissements pour contractualiser le groupe avec l'organisme. L'ANFH signera un bon de commande avec l'organisme.

COÛT PÉDAGOGIQUE :

Module 4 jours : 6 150 € (*) -
Module 6 jours : 9 120 €(*)
(*) En fonction du séquençage de la formation retenu par le GHT, le calcul du coût pédagogique sera actualisé au regard du nombre de déplacements du formateur.

FINANCEMENT :

Pédagogie et frais de déplacement/séjour à imputer sur les plans de formation des établissements.

CLOTURE DES INSCRIPTIONS POUR LA CONSTITUTION DES GROUPES :

Vendredi 15 juin 2018

CONTACT :

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère formation
02 99 35 28 77
Ma.lefilous@anfh.fr

COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE AU SEIN D'UN GHT (ERNST ET YOUNG)

La réflexion des établissements sur la mise en place d'une coordination de la formation continue au sein des GHT en est à son commencement. Il existe une diversité de GHT de part leur taille, la variété des spécificités des différents établissements qui les composent, les différents niveaux de coordination déjà existants selon les structures. La réglementation laisse une grande autonomie aux établissements dans les modalités de mise en œuvre de cette coordination. Chaque GHT a donc ses problématiques et est appelé à construire son propre modèle de coordination de la fonction formation.

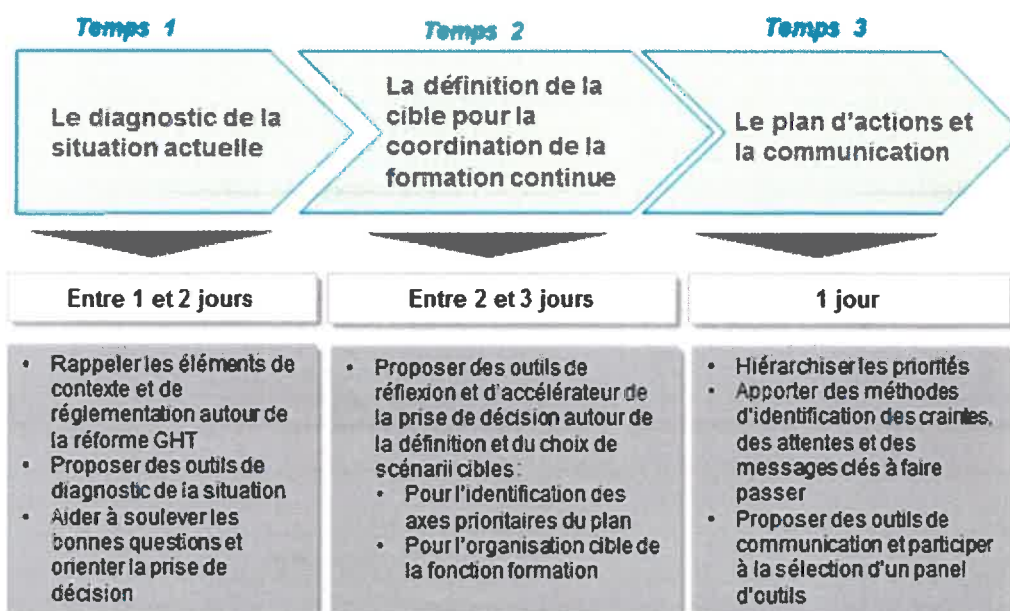
Dans ce cadre, l'ANFH propose aux établissements une action de formation pour accompagner les établissements dans cette dynamique. Cette formation comprend plusieurs étapes : diagnostic des processus de formation, analyse des diagnostics et plan d'action par GHT. Les GHT pourront intégrer le dispositif avec ou sans le diagnostic en fonction de leur avancement.

OBJECTIF GENERAL :

- Structurer la coordination de la formation continue au sein d'un GHT

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

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

PROGRAMME


AFN 8

PUBLIC :

Chaque groupe sera constitué de professionnels exerçant dans des structures médico-sociales et sanitaires **de préférence situées dans un même territoire de santé** et plus particulièrement professionnels de santé (médecins, infirmiers, aides soignants, cadres, directeurs...), professionnels des métiers socio-éducatifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs, animateurs, responsable d'encadrement...)

ORGANISE PAR :

IFSO

DUREE :

3 JOURS (2 + 1)

DATES ET LIEU :

01-02 OCTOBRE ET 8 NOVEMBRE 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Lundi 18 juin 2018

CONTACT :

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère formation
02 99 35 28 77
ma.lefilous@anf.fr

Amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe entre équipes sanitaires et médico-sociales

Plusieurs rapports, dont celui de la haute autorité de santé en 2008 et celui établi par Pascal Jacob en 2013 ont souligné les difficultés d'accès aux soins des personnes handicapées.

Un des objectifs prioritaires définis par la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 et du projet de loi relatif à la modernisation du système de santé, est d'améliorer l'accès aux soins et les parcours de soins des personnes handicapées via des plateformes territoriales d'appui aux parcours de santé complexes. En réponse, l'ANESM a émis des recommandations destinées aux ESMS et 41 acteurs médico-sociaux et sanitaires - dont la FHF - ont signé la charte Romain Jacob. Ils se sont engagés à « systématiser les actions communes de formation et de sensibilisation au handicap ».

Les personnels des établissements médico-sociaux -lieux de vie des personnes handicapées- et ceux des établissements sanitaires qui les accueillent en consultation et/ou hospitalisation sont concernés. Il s'agit, par cette formation, de favoriser leur adaptation aux problématiques des personnes handicapées, adultes et enfants, « en situation complexe », dont l'évaluation de l'état de santé est difficile, de rechercher des modalités d'organisation partagée des parcours de soins et de formaliser des partenariats possibles à différents niveaux.

OBJECTIFS

Améliorer le parcours de soins des personnes handicapées en situation « complexe » dans le cadre d'une complémentarité d'équipes sanitaires et médico-sociales.

- Appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne en situation de handicap dans un parcours de soins
- S'approprier les outils d'évaluation de l'état de santé des personnes handicapées (échelles, protocoles...)
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables dans un parcours de soins
- Repérer les bonnes pratiques de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de son équipe

PROGRAMME

Jour 1

- Contextualisation de la problématique : analyse de la HAS, recommandations de l'ANESM, conférence nationale du handicap, rapports de Pascal Jacob et Denis Piveteau
- Les concepts de « Santé », « Personne », « Sujet » pour situer la réflexion au regard de la thématique
- La notion de « handicap complexe » rendant l'accès aux soins difficile ou comment appréhender les modalités spécifiques de prise en charge d'une personne handicapée en fonction de sa situation particulière ?
- La place des représentations sur la qualité de l'accueil et le parcours de soins de la personne handicapée
- Selon les situations de handicap, appréciation de l'état de santé de la personne suivant les domaines d'intervention prioritaires
- Les différents outils d'évaluation de l'état de santé des personnes en situation de handicap complexe et les recommandations pour une utilisation appropriée

Jour 2

- Les facteurs de décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social à partir de retour d'expériences
- Consolidation des partenariats entre les champs sanitaires et médico-sociaux pour améliorer le parcours de soins
- Les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accueil, l'accès aux soins et la qualité du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe
- Les mises en œuvre possibles pour limiter les ruptures de parcours de soins
- Les outils et procédures soutenant l'amélioration du parcours de soins des personnes handicapées en situation complexe
- Les ressources externes (et/ou internes) pour améliorer la gestion des urgences

Travail intersession

Concertation des participants à la formation en fonction de leurs réalités professionnelles, pour travailler concrètement ensemble sur un projet d'amélioration du parcours de soins des personnes handicapées.

Jour 3

- Présentation et évaluation du travail en intersession
- Analyse des pratiques d'élaboration d'outils et procédures dans le cadre d'une collégialité au service des personnes
- Evaluation (donner de la valeur) des améliorations opérées dans la pratique professionnelle à l'issue des 2 premiers jours de formation
- Apports de connaissances au regard des analyses et évaluations : compréhension de la définition de situation de handicap complexe, axes stratégiques d'amélioration du parcours de soins des personnes, décloisonnement des pratiques entre le sanitaire et le médico-social, éléments conceptuels pour mener une réflexion éthique

AFN 9

PUBLIC :

Personnels médicaux et paramédicaux, personnels de direction et d'encadrement, psychologues, personnels socio-éducatifs et administratifs des services de soins et d'accueil des établissements de santé

IL SERAIT SOUHAITABLE QUE PLUSIEURS PROFESSIONNELS D'UN MEME ETABLISSEMENT SOIENT PRESENTS A CETTE FORMATION

ORGANISE PAR :
GRIEPS

DUREE :
3 JOURS (2 + 1)

DATES ET LIEU :
5-6 SEPTEMBRE ET 19 OCTOBRE 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Lundi 14 mai 2018

CONTACT :
Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère formation
02 99 35 28 77
ma.lefilous@anfh.fr

Prise en charge et accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale

En France, environ 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté (INSEE – septembre 2014) : personnes sans emploi, travailleurs pauvres, familles monoparentales, jeunes désocialisés, personnes âgées vivant avec une allocation de solidarité, personnes migrantes. Elles sont particulièrement concernées par des inégalités en matière d'accès aux soins.

L'un des axes du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale concerne la réduction des inégalités sociales de santé. L'un des objectifs prévoit de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la santé et de favoriser la coordination de l'offre de soins pour les publics en situation de vulnérabilité sociale.

Indépendamment des équipes des Permanences d'accès aux soins de santé (PASS) qui agissent auprès des plus précaires, le rapport «La prise en charge des personnes vulnérables : Agir ensemble et dans le système de santé» établi en mai 2014 par la Fédération Hospitalière de France et Médecins du Monde souligne la nécessité de former les professionnels de santé à la prise en charge des patients dont la vulnérabilité, parfois peu visible ou peu déclarée est importante et engendre des difficultés, échecs et coûts pour la société.

OBJECTIFS

Améliorer la prise en charge et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sociale

- Définir les concepts de précarité et de vulnérabilité sociale
- Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- Identifier les dispositifs de couvertures sociales existants
- Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge

PROGRAMME

Jour 1 : Compréhension des facteurs de vulnérabilité sociale et connaissance des dispositifs d'aide et d'accompagnement

- Identifier les pré-requis des participants en cohérence avec le DPC
- Identifier et conscientiser les représentations individuelles et (ou) collectives de la vulnérabilité sociale
- Clarifier les concepts de vulnérabilité, vulnérabilité sociale, précarité, fragilité.
- Identifier la dimension éthique et réglementaire dans la prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité sociale
- Connaître les dispositifs de couverture sociale et de solidarité existants
- Identifier les éléments d'acquisition des participants

Jour 2 : Identification et repérage des besoins d'une personne en situation de vulnérabilité sociale. Observations pluri-professionnelles croisées et accompagnement adapté

- Identifier les éléments essentiels permettant de repérer une personne en situation de vulnérabilité sociale
- Repérer les personnes en situation de vulnérabilité en utilisant des techniques et outils adaptés
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée dans le cadre d'une complémentarité d'équipe
- Proposer une prise en charge et un accompagnement adapté à la situation repérée (deux exemples : l'approche motivationnelle, le récit narratif)

Jour 3 à distance de 4 à 6 semaines : Travail de partenariat et Analyse de Pratiques Professionnelles

- Identifier les acteurs internes et partenaires externes mobilisables en fonction de la situation de vulnérabilité de la personne prise en charge
- Analyser, contextualiser et résoudre les problématiques de soins et d'accompagnement rencontrées au sein d'une structure de soin.
- Développer ses potentialités et comprendre ses limites personnelles (APP)
- Identifier les éléments d'acquisition des participants
- Evaluer la progressivité des participants dans le cadre du DPC

AFN 10

PUBLIC :

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

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

2 JOURS

DATES ET LIEU :

21 ET 22 JUIN 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 13 avril 2018

CONTACT :

Marie-Annick LE FILOUS
Conseillère formation
02 99 35 28 77
ma.lefilous@anf.fr

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

La maladie de Parkinson est la deuxième maladie neurodégénérative la plus fréquente, après la maladie d'Alzheimer, et la deuxième cause de handicap moteur chez l'adulte après les accidents vasculaires cérébraux. On compte environ 150 000 malades en France, et 8 000 nouveaux cas se déclarent chaque année. Très rare avant 45 ans, la maladie de Parkinson atteint essentiellement les sujets plus âgés : 1 % de la population est concernée après 65 ans, et le pic de fréquence se situe autour de 70 ans. Les hommes sont plus touchés que les femmes.

La maladie de Parkinson est une maladie chronique, d'évolution lente et progressive. Si elle peut présenter des caractères généraux (symptômes, phases d'évolution), ceux-ci peuvent néanmoins être variables selon l'individu. Si actuellement le traitement corrige les symptômes sans permettre d'empêcher la progression de la maladie ni de la guérir, l'évolution de la maladie est cependant indissociable des méthodes de traitement disponibles. Les contraintes liées à ces traitements, leurs éventuels effets secondaires ainsi que la nécessité de les adapter selon l'évolution de la maladie doivent être impérativement connus et pris en compte dans le cadre d'une prise en charge efficace. La prise en charge de ces patients aux urgences ou dans des services hospitaliers autres que ceux spécialisés en neurologie peut, par méconnaissance, amoindrir l'efficacité des traitements voire entraîner des ruptures de traitement. Une formation présentant les principaux caractères et spécificités de la maladie, élaborée à l'intention des équipes hospitalières ainsi que des EHPAD, médicales et paramédicales, permettrait une prise en charge plus adaptée et donc plus efficace de ces patients.

OBJECTIFS

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

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

PROGRAMME

JOUR 1

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

JOUR 2

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

AFN 11

PUBLIC :

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

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Dès la confirmation d'inscription, à distance, et tout au long de la session, les participants expérimentent les modes d'apprentissage et les formats qu'ils auront à retenir, promouvoir et mettre en œuvre par la suite. Un panorama à 360 degrés sur les pratiques et outils actuels permet d'identifier ce qu'il est pertinent et possible de mettre en œuvre dans les plans de formation (et DPC), selon quels critères et à quelles conditions. La formation suit une marche en avant pédagogique et pratique : de quoi s'agit-il / comment en tirer le meilleur parti dans la politique de développement des compétences de son établissement / que faire demain / comment s'y prendre / avec quels outils ?

ORGANISE PAR :

ECS COMPETENCES

DUREE :

2 JOURS CONSECUTIFS + UNE AVANT-SESSION A DISTANCE

DATES ET LIEU :

5-6 DECEMBRE 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Lundi 18 juin 2018

CONTACT :

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

JOUR 1

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

JOUR 2

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

AFN 12M1

PUBLIC :

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

PAS DE PREREQUIS

METHODES PEDAGOGIQUES :

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

Jeux de rôles et entraînements pratiques

Remise d'une boîte à outils et de fiches réflexes

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

JEUDI 28 JUIN 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 20 avril 2018

CONTACT :

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

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

Module 1 : Contribuer à la structuration du plan de sécurisation de l'établissement en acquérant une culture de la sécurité

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

MATINEE

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

APRES - MIDI

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

AFN 12M2

PUBLIC :

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

PREREQUIS

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

METHODES PEDAGOGIQUES :

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

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

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

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

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

1 JOUR

DATES ET LIEU :

18 OCTOBRE 2018
ANFH - RENNES

RENSEIGNEMENTS

COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 29 juin 2018

CONTACT :

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

PROGRAMME

EN AMONT DE LA FORMATION

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

MATINEE

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

APRES - MIDI

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

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

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

AFN 13

PUBLIC :

L'ensemble des personnes impliquées dans la formation continue

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

2 JOURS EN PRESENTIEL + UN SUIVI PAR CLASSE VIRTUELLE A 6 MOIS

PAS D'INTERSESSION

ORGANISATION :

Formation en intra-GHT

Le GHT qui souhaite organiser cette formation devra transmettre un courrier à l'ANFH Bretagne. A réception, l'ANFH communiquera les coordonnées de la personne de l'organisme à contacter pour arrêter les dates de la formation. L'établissement support du GHT devra transmettre à l'ANFH la liste des participants des différents établissements pour contractualiser le groupe avec l'organisme. L'ANFH signera un bon de commande avec l'organisme.

FINANCEMENT :

Pédagogie prise en charge par l'ANFH, frais de déplacement/séjour à imputer sur les plans de formation des établissements.

CLOTURE DES INSCRIPTIONS POUR LA CONSTITUTION DES GROUPES :

Vendredi 15 juin 2018

CONTACT :

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

Elaboration et mise en œuvre du plan de formation - Module 1

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, impliquant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

- Appréhender l'organisation du GHT et le rôle des différents acteurs
- Se positionner dans cette organisation
- S'inscrire dans une démarche participative d'élaboration du plan de formation et de DPC du GHT
- Modéliser les outils communs
- Communiquer sur les évolutions liées à la coordination de la formation continue

PROGRAMME

JOUR 1

- Introduction aux GHT : objectifs, enjeux, échéances, moyens, textes réglementaires, acteurs et rôles
- Atelier pratique : identification des évolutions dans les postes de chaque acteur
- Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée
- Atelier pratique : identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT
- Atelier pratique : construction d'actions prioritaires pour entrer dans la démarche participative d'élaboration et de mise en œuvre des plans

JOUR 2

- Atelier pratique autour des outils à modéliser / Atelier pratique : réalisation d'une charte professionnelle de la formation et du DPC
- Communication sur les évolutions : état des lieux des pratiques existantes en matière de communication, identification des objectifs des messages à transmettre
- Atelier pratique : identification des messages clés à transmettre selon une trame
- Atelier pratique : mise en adéquation public-support-produit
- Réalisation d'un plan d'actions
- Evaluation de la formation

AFN 14

PUBLIC :

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT

ORGANISE PAR :

FORMAVENIR
PERFORMANCES

DUREE :

2 JOURS EN PRESENTIEL + UN
SUIVI PAR CLASSE VIRTUELLE A 6
MOIS

PAS D'INTERSESSION

DATES :

3-4 septembre 2018
+ Classe virtuelle (date à
déterminer avec le groupe)

LIEU DE LA FORMATION :

ANFH RENNES

FINANCEMENT :

Pédagogie prise en charge par
l'ANFH, frais de
déplacement/séjour à la charge
des établissements sur leur plan
de formation

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Clôture des inscriptions :
Vendredi 1er juin 2018

CONTACT :

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

Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT - Module 2

La loi de modernisation du système de santé invitait les établissements à se regrouper dans des Groupements Hospitaliers de Territoire dès Juillet 2016. C'est ainsi que 135 GHT ont vu le jour, impliquant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette nouvelle démarche de regroupement entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et l'intitulé de nouveaux postes apparaissent, tels qu'animateurs de la coordination du plan de formation du GHT. Ces évolutions nécessitent d'être clarifiées, accompagnées, et un sens doit être donné pour s'assurer de l'efficacité de la démarche. Un accompagnement des établissements aux changements et à cette nouvelle approche « collaborative » est nécessaire pour ancrer les nouvelles pratiques.

OBJECTIFS

- Positionner la formation et le DPC dans la politique du GHT
- Coordonner et piloter les processus de formation définis collectivement
- Développer sa posture d'animateur
- Animer un collectif de travail dans le cadre de la coordination de la formation du GHT
- Mobiliser les outils adaptés
- Proposer une stratégie de communication

PROGRAMME

JOUR 1

- Les enjeux et intérêts d'une politique de formation territorialisée
- Atelier pratique : reprise des processus de formation existants au sein des établissements et identification d'un processus cible à atteindre en intégrant le rôle d'animateur
- Développer sa posture d'animateur en co-définissant son rôle et ses missions autour de trois axes de compétences : compétence technique, compétence organisationnelle et compétence sociale
- Faciliter l'acceptation du changement

JOUR 2

- Atelier pratique : identification des acteurs clés à mobiliser
- Atelier pratique : priorisation d'activités mobilisatrices
- Atelier pratique : construction d'une fiche mission « Animateur de la coordination de la formation du GHT »
- Identification des outils existants
- Stratégie de communication : ateliers en sous-groupes sous la méthode du World café
- Préparer l'évaluation de l'impact et des effets de la communication
- Organiser un planning de mise en œuvre
- Evaluation de la formation