

# PLAN D' ACTIONS RÉGIONALES 2019

## OFFRES ET SERVICES DE PROXIMITÉ





---

# MOT DU PRÉSIDENT RÉGIONAL

---

L'offre de formations que vous allez découvrir au fil des pages a été conçue en concertation avec les administrateurs de l'ANFH Bretagne et des experts de terrain, avec pour objectif de répondre aux besoins de l'ensemble de ses adhérents dans un environnement fortement évolutif et d'accompagner les agents dans le développement de leurs compétences et la sécurisation de leur parcours professionnel. 67 formations sont proposées dans notre catalogue, enrichi de nouvelles thématiques au regard d'une actualité dense en matière de réformes et tenant compte des besoins des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière.

Soutenir l'évolution des compétences de tous les agents est une ambition qui se situe au cœur du projet stratégique de l'ANFH pour la période 2016-2019.

L'ANFH Bretagne a décidé de reconduire le dispositif compétences-clés initié en 2018 pour les publics les plus éloignés des savoirs académiques. Ce dispositif a pour objectif d'encourager la qualification, de favoriser la sécurisation des parcours professionnels et d'aider également les encadrants à mieux repérer les agents ayant des difficultés avec les savoirs de base.

---

Avec la création des Groupements hospitaliers de territoire, les établissements se sont engagés dans la mise en œuvre de nouvelles organisations ayant pour but de garantir à tous les patients de la région un meilleur accès aux soins, en renforçant la coopération entre hôpitaux autour d'un projet médical partagé. L'ANFH poursuivra son accompagnement auprès des établissements en proposant de nouvelles formations, en particulier sur la fonction achat, et un parcours modulaire sur les systèmes d'information.

---

En matière de partenariat, nous poursuivrons la dynamique de collaboration avec Unifaf en continuant à proposer des formations communes avec le secteur de santé privé à but non lucratif. De même, pour mieux connaître les métiers exercés dans les établissements de la FPH et anticiper les besoins en formation des agents, notre association s'était engagée en 2016 dans un partenariat avec l'ARS Bretagne pour la réalisation d'une cartographie régionale des métiers. Cette cartographie fera l'objet d'une actualisation à partir de 2019 en s'élargissant au personnel médical, et contribuera à adapter les politiques GPMC au regard des nouveaux enjeux dans les établissements.

L'organisation de journées thématiques constitue un volet important de la politique régionale auquel les administrateurs régionaux sont très attachés. C'est l'occasion de s'informer, d'échanger entre professionnels et de capitaliser les expériences. Ainsi, 3 journées sont d'ores et déjà programmées pour 2019 : journée Gériatrie en avril, journée Carrefour formation en juin, rencontre régionale en novembre/décembre.

L'offre de formations complémentaire, dans laquelle seront proposées de nouvelles formations pour lesquelles les consultations sont en cours, mais également des actions nationales, sera diffusée aux établissements au premier trimestre 2019.

---

Au fur et à mesure de l'année 2019, vous resterez informés sur l'actualité de la délégation et sur nos nouveaux services dans la lettre électronique *L'Événement info* et sur le site internet de l'ANFH Bretagne [anhf.fr/bretagne](http://anhf.fr/bretagne). L'ANFH Bretagne reste à votre écoute pour toutes remarques et propositions pour adapter son offre de formations au plus près de vos besoins.

**LUC MORVAN**

PRÉSIDENT RÉGIONAL DE L'ANFH BRETAGNE

---

# SOMMAIRE

---

<b>Le mot du Président</b>	p. 03
<b>Sommaire</b>	p. 04
<b>Présentation générale de l'ANFH</b>	p. 08
<b>Financements ANFH</b>	p. 09
<b>Les services destinés aux établissements adhérents</b>	p. 10
<b>Une équipe à votre service</b>	p. 12
<b>Les chiffres-clés 2017</b>	p. 13
<b>Journées et projets régionaux</b>	p. 14
<b>108 établissements confient la gestion de leurs fonds de formation à l'ANFH Bretagne</b>	p. 16
<b>Conditions de prise en charge et modalités d'inscription</b> pour les formations et journées thématiques	p. 20
<b>Modalités pratiques</b> pour les formations en intra-établissement	p. 21

---

## 01 Acteurs de la formation p. 23

---

→ Professionnalisation de la fonction formation - Module 1 : construire et mettre en œuvre le plan de formation de l'établissement <b>AFR 1M1</b> .....	24
→ Professionnalisation de la fonction formation - Module 2 : évaluation des actions de formation <b>AFR 1M2</b> .....	25
→ Professionnalisation de la fonction formation - Module 3 : transposition et place des nouveaux formats de formation <b>AFR 1M3</b> .....	26
→ Professionnalisation de la fonction formation - Module 4 : impliquer les acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de formation <b>AFR 1M4</b> .....	27
→ Formateurs occasionnels - perfectionnement <b>AFC 6 NOUVEAU</b> .....	28
→ Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (CNEH) <b>AFC 23A</b> .....	29
→ Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (ERNST & YOUNG) <b>AFC 23B</b> .....	30
→ Élaboration et mise en œuvre du plan de formation (module 1) <b>AFN 4</b> .....	31
→ Animer une démarche de coordination de la formation au sein d'un GHT (module 2) <b>AFN 6</b> .....	32

---

## 02 Développement personnel et communication p. 33

---

→ Réussir la présentation de son travail dans le cadre des journées ANFH <b>AFR 5</b> .....	34
→ Développement personnel et communication pour les agents de catégorie C <b>AFR 8</b> .....	35
→ Développement personnel et communication pour les agents de catégorie A ou B <b>AFR 9</b> .....	36
→ Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière <b>AFN 5</b> .....	37
→ Approche de résolution de cas concrets entre pairs pour les équipes de direction <b>AFN 14</b> .....	38

---

# SOMMAIRE

---

## 03 Ressources humaines – management

p. 39

- Responsables de formation/personnel d'encadrement :  
promouvoir la coopération pour développer une dynamique de formation **AFR 2 NOUVEAU** ..... 40
- Formation adaptation à l'emploi - Adjoint des cadres hospitaliers **AFR 1 NOUVEAU** ..... 41
- Formation adaptation à l'emploi - Technicien et Technicien Supérieur Hospitalier **AFR 2 NOUVEAU** ..... 42
- Droits et devoirs du fonctionnaire **AFR 5** ..... 43
- La gestion opérationnelle du temps de travail/gestion des plannings (EHPAD) **AFR 3A** ..... 44
- La gestion opérationnelle du temps de travail/gestion des plannings (CENTRES HOSPITALIERS) **AFR 3B** ..... 46
- EPRD dans les établissements sociaux et médico-sociaux **AFR 16 NOUVEAU** ..... 48
- Atelier de co-développement pour le personnel d'encadrement de la filière administrative **AFR 17 NOUVEAU** ..... 49
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 1: Statut du personnel hospitalier non médical **AFR 18M1 NOUVEAU** ..... 50
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 2: Contrats de travail **AFR 18M2 NOUVEAU** ..... 51
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 3: L'avancement **AFR 18M3 NOUVEAU** ..... 52
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 4: Modalités de décompte du temps de travail **AFR 18M4 NOUVEAU** ..... 53
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 5: Gestion de la paie du personnel non médical **AFR 18M5 NOUVEAU** ..... 54
- Parcours de formation modulaire pour les ressources humaines  
Module 6: Gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles **AFR 18M6 NOUVEAU** ..... 55
- Conduire un projet de mise en œuvre de télétravail  
Module 1: conduire un projet de télétravail **AFN 1M1** ..... 56
- Conduire un projet de mise en œuvre du télétravail  
Module 2: l'impact du télétravail sur l'encadrement d'équipe **AFN 1M2** ..... 57
- Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail : être acteur opérationnel de la QVT dans son équipe  
(AXXIS FORMATION SANTÉ) **AFN 7A NOUVEAU** ..... 58
- Mettre en œuvre une démarche de QVT : piloter stratégiquement et opérationnellement la démarche de QVT  
dans votre établissement (AXXIS FORMATION SANTÉ) **AFN 7B NOUVEAU** ..... 59
- Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail  
Module 1: être acteur opérationnel de la QVT (CNEH) **AFN 8A NOUVEAU** ..... 60
- Mettre en œuvre une démarche de QVT dans les établissements  
Module 2: piloter une démarche QVT (CNEH) **AFN 8B NOUVEAU** ..... 61
- Reclassement professionnel et reconversion (ENEIS Conseil) **AFN 13A NOUVEAU** ..... 62
- Reclassement professionnel et reconversion (INITIATIVES PRÉVENTION) **AFN 13B NOUVEAU** ..... 63

## 04 Prise en charge du patient/résident

p. 65

- Comment faire face aux situations traumatisantes dans les services d'urgence et de réanimation ? **AFR 3** ..... 66
- Élaborer un projet manger-mains pour favoriser l'autonomie des personnes âgées **AFR 4** ..... 67
- Les directives anticipées : garantir la volonté du patient **AFR 4** ..... 68
- Mieux appréhender les pathologies mentales et psychiques en structure médico-sociale **AFR 8** ..... 69
- Prise en charge des personnes angoissées la nuit **AFR 9** ..... 70
- Accompagner les troubles géro-psycho-geriatriques du sujet âgé en Ehpad **AFR 10 NOUVEAU** ..... 71
- La gestion des événements indésirables dans les établissements sociaux et médico-sociaux **AFR 11 NOUVEAU** ..... 72
- Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes **AFR 12 NOUVEAU** ..... 73
- Valoriser l'image de la personne âgée en institution **AFR 13** ..... 74

---

# SOMMAIRE

---

→ L'incontinence urinaire chez la personne âgée <b>AFC 14</b> .....	75
→ Lutter contre les troubles de la déglutition <b>AFC 15</b> .....	76
→ S'initier à la langue des signes pour mieux accueillir dans les établissements de FPH <b>AFC 19 NOUVEAU</b> .....	77
→ Sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive <b>AFN 2</b> .....	78
→ L'humour en situation professionnelle (FORMAVENIR PERFORMANCES) <b>AFN 3A</b> .....	80
→ L'humour en situation professionnelle (NONAKA CONSEIL) <b>AFN 3B</b> .....	81
→ Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé <b>AFN 9A NOUVEAU</b> .....	82
→ Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé et du projet de soins partagé <b>AFN 9B NOUVEAU</b> .....	83
→ Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives <b>AFN 10 NOUVEAU</b> .....	84
→ Adultes autistes : accueillir, accompagner, soigner <b>AFN 11 NOUVEAU</b> .....	85
→ Soins de support en cancérologie <b>AFN 12 NOUVEAU</b> .....	86

## 05

### Handicap - enfance

p. 87

→ Accueil et accompagnement des mineurs isolés étrangers dans les établissements de la FPH <b>AFR 10 NOUVEAU</b> ..	88
→ Mieux appréhender et gérer les situations d'agressivité et de violence dans les structures accueillant des enfants, adolescents ou adultes handicapés <b>AFC 7</b> .....	89

## 06

### Compétences- clés

p. 91

→ Dispositif compétences-clés : professionnaliser les accompagnants <b>AFR 6</b> .....	92
→ Dispositif compétences-clés : professionnaliser les agents <b>AFR 7</b> .....	93

## 07

### Organisation hospitalière

p. 95

→ Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre du développement professionnel continu <b>AFN 20A - 20B - 21A - 21B - 21C - 22A - 22B</b> .....	96
→ Élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé (ANTIDOTE EXPERTISE) <b>AFC 20A</b> .....	97
→ Élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé (CNEH) <b>AFC 20B</b> .....	98
→ Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (CNEH) <b>AFC 21A</b> .....	99
→ Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (ECS COMPETENCES) <b>AFC 21B</b> .....	100
→ Élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC (FORMAVENIR PERFORMANCES) <b>AFC 21C</b> .....	101
→ Être référent DPC (ECS COMPETENCES) <b>AFC 22A</b> .....	102
→ Être référent DPC (FORMAVENIR PERFORMANCES) <b>AFC 22B</b> .....	103

### Glossaire

p. 104

### Bulletin d'inscription

p. 105



“  
L'ANFH  
A ADHÉRÉ  
EN 2018 AU GIE  
« DATADOCK »  
POUR  
CONFORTER  
SA DÉMARCHE  
QUALITÉ  
”

---

DATADOCK EST LA NOUVELLE **PLATEFORME DE RÉFÉRENCIEMENT COMMUNE** À L'ENSEMBLE DES FINANCEURS. CET ENREGISTREMENT ATTESTE DE LA CONFORMITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION **AUX NIVEAUX CRITÈRES QUALITÉ** DÉFINIS PAR LE **DÉCRET DU 30 JUIN 2015** RELATIF À LA QUALITÉ DES ACTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

---



# PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ANFH

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

### SA RAISON D'ÊTRE

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

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

### LA STRUCTURE REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES :

#### PARITARISME

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

#### PROXIMITÉ

Forte d'un maillage territorial serré de 26 délégations régionales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

#### SOLIDARITÉ

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

### ZOOM SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2016-2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique 2016-2019 construit autour de trois axes. Il s'appuie sur une analyse de l'environnement et des évolutions prévisibles à court terme pour la communauté hospitalière publique : DPC, développement des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), réforme de la formation...

Il s'agit, entre autres, de soutenir l'accès à la formation des professionnels qui en sont le plus éloignés (acquisition de compétences-clés pour les bas niveaux de qualification et les filières non soignantes), de poursuivre le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'encourager la diversification des modalités pédagogiques au sein de la FPH (particulièrement celles recourant aux technologies numériques) et de développer les services en ligne.

### LE PROJET EST DÉVELOPPÉ EN 3 AXES :

#### SE FORMER | SE RÉALISER

Soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

#### ANTICIPER | SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies d'établissements de la Fonction publique hospitalière.

#### CONNECTER | PARTAGER

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la Fonction publique hospitalière.



# FINANCEMENTS ANFH

---

L'ANFH collecte cinq fonds :

### **2,1%** **PLAN DE FORMATION**

---

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

### **0,2%** **CFP - BC - VAE**

---

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

### **0,6%** **FMEP**

---

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

### **4,8%** **ESAT**

---

L'ANFH propose aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

### **0,75 / 0,5%** **DPC MÉDICAL**

---

Depuis 2013, le développement professionnel continu médical finance l'obligation de formation des personnels médicaux. L'ANFH propose aux établissements qui le souhaitent une entrée progressive dans le dispositif.

### **PARTENARIATS FINANCIERS**

---

Des partenariats nationaux (CNSA, FIPHFP, emplois d'avenir) et régionaux permettent de compléter ces financements.

# LES SERVICES DESTINÉS AUX ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

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

### UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE SUR LA GESTION DE LA FORMATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

### PLATEFORME EN LIGNE POUR L'ACHAT DE FORMATION ET CENTRALE D'ACHAT

La plateforme d'achat en ligne de l'ANFH est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'ANFH. Disponible sur le site ANFH.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation. La plateforme de l'ANFH offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...  
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions...), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

**PLATEFORME ACHAT DE L'ANFH**  
<https://plateforme-achats.anfh.fr>

### OUTIL DE COMMANDE EN LIGNE DE FORMATIONS ANFH

L'ANFH étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'ANFH. Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'ANFH a lancé une mise en concurrence pour l'acquisition d'un outil de commande en ligne permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'ANFH et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

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

### LOGICIEL GESFORM DE GESTION DE LA FORMATION

GESFORM PLAN sera remplacé par GESFORM, qui regroupe l'ensemble des modules, et permettra une sécurisation ainsi qu'une mise à jour facilitée. GESFORM Évolution remplacera l'actuel GESFORM mis à disposition par l'ANFH pour les établissements adhérents. Interface en temps réel, elle permettra de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle.

# PRÉSENTATION



## LES CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS

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

## DATADOCK

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

## L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

L'ANFH assure des missions de conseil en développant des services personnalisés comme le soutien dans l'élaboration de plans de formation, la mise à disposition de ressources techniques ou encore l'animation de réseaux professionnels. Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

## INFORMATION DES ADHÉRENTS

### La Lettre de l'ANFH

L'ANFH diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'ANFH*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. Les numéros de *La Lettre de l'ANFH* sont disponibles sur [ANFH.fr](http://ANFH.fr).

### Informer les agents et les établissements

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

### Des guides pour les acteurs de la formation

→ Coordination de la formation dans les GHT

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

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

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

→ Un guide sur l'éligibilité

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

→ Un guide des métiers

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

L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'ANFH et de ses délégations sont accessibles à partir d'[ANFH.fr](http://ANFH.fr), rubriques « Kiosque » et « Sur le web ».

## DISPOSITIF SPÉCIFIQUE MULTI +

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

### Plus d'infos

→ [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

## UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

### L'ÉQUIPE RÉGIONALE

#### DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

**David ROUSSEL**

→ 02.99.35.28.60

→ d.rousseau@anfh.fr

#### ASSISTANTE/STANDARD

**Guylène MAZARS**

→ 02.99.35.28.60

→ g.mazars@anfh.fr

#### CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS

**Isabelle GALLE**

→ 02.99.35.28.68

→ i.galle@anfh.fr

**Fabien JEULAND**

→ 02.99.35.28.79

→ f.jeuland@anfh.fr

**Lucie-Flore  
KOUALET-KONZI**

→ 02.99.35.28.78

→ lf.koualet-konzi@anfh.fr

**Rosenn LE PORT**

→ 02.99.35.28.76

→ r.leport@anfh.fr

**Laurence PHILOUZE**

→ 02.99.35.28.66

→ l.philouze@anfh.fr

**Amélie PINÇON**

→ 02.99.35.28.67

→ a.pincon@anfh.fr

**Maëva QUIQUET**

→ 02.99.35.28.65

→ m.quiquet@anfh.fr

**Séverine RIVIÈRE**

→ 02.99.35.28.63

→ s.riviere@anfh.fr

#### CONSEILLÈRE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

**Laurence BOUET**

→ 02.99.35.28.61

→ l.bouet@anfh.fr

#### 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 :

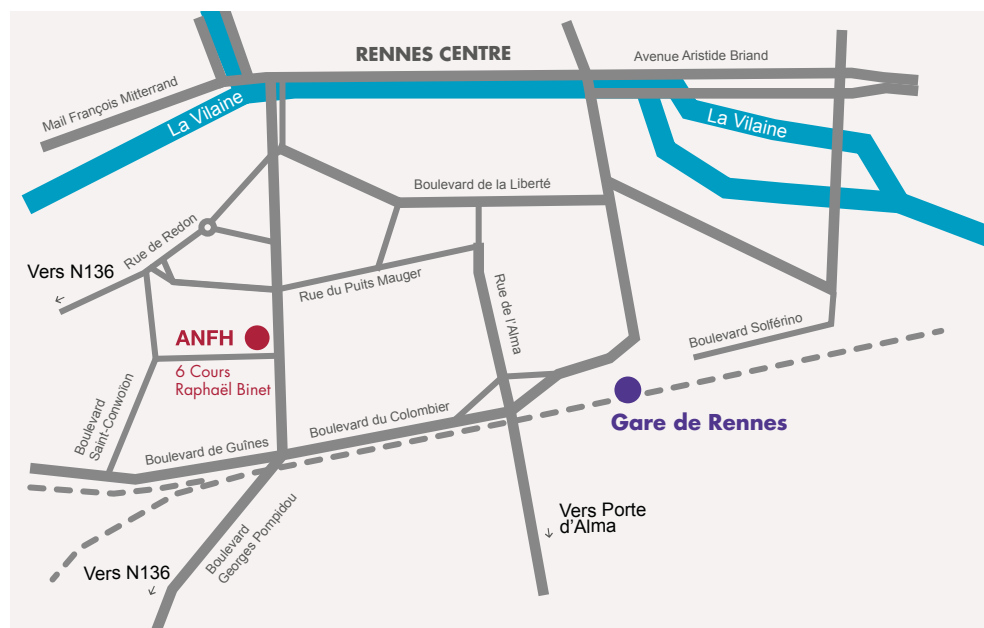
À pied : 10 minutes.

En métro : de la gare SNCF, direction Kennedy, arrêt station Charles de Gaulle.

Pour plus d'informations : [www.star.fr](http://www.star.fr).

#### EN VOITURE :

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



# LES CHIFFRES-CLÉS 2017



**112**

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
À L'ANFH BRETAGNE

## ADHÉRENTS

**95,7%**

D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

SOIT 99,4% DES AGENTS DE LA FPH  
DE LA RÉGION

**33** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU DPC MÉDICAL

**76754** DÉPARTS EN FORMATION  
(AU TITRE DU PLAN DE FORMATION)

**150** DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT  
(DOSSIERS CLASSIQUES)\*

**43** DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT\*

**495** BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS\*

**963** ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus



**65,7%**

TAUX D'ACCÈS  
À LA FORMATION

## DONNÉES FINANCIÈRES

**47 557 K€**

COLLECTÉS EN 2017

RÉPARTITION:

**33 356 K€** 2,1% PLAN DE FORMATION

**9 584 K€** 0,6% FONDS DE MUTUALISATION  
POUR LES ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES

**3 194 K€** 0,2% CFP/BC/VAE

**40 K€** 4,8% ESAT

**1 383 K€** 0,5% OU 0,75% DPC MÉDICAL

# 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 2019

### JOURNÉE GÉRONTOLOGIE

**DATE**

2 avril 2019

**THÈMES**

Lutte contre la dénutrition, les problèmes bucco-dentaires et l'alimentation.

**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**

Tous professionnels travaillant en service de gérontologie, y compris praticiens hospitaliers.

### JOURNÉE CARREFOUR FORMATION

**DATE**

4 juin 2019

**THÈME**

Impact du Compte personnel de formation (CPF) sur la formation continue à travers les formations personnelles et collectives.

**LIEU**

Palais des Congrès à Lorient

**OBJECTIFS**

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

**PUBLIC**

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

### JOURNÉE RÉGIONALE 2019

**DATE**

En attente

**THÈME**

En attente

**LIEU**

En attente

**OBJECTIFS**

→ Informers les professionnels sur un thème général de l'actualité hospitalière.

**PUBLIC**

→ Tous professionnels des établissements.

---

---

## DES PROJETS RÉGIONAUX

---

### UN DISPOSITIF SUR LES COMPÉTENCES-CLÉS

---

Initié en 2018, le dispositif compétences-clés est reconduit en 2019. Il s'agit d'un dispositif innovant destiné à accompagner le développement des compétences-clés et des savoirs de base dans de nombreux métiers de la Fonction publique hospitalière.

Ce dispositif se traduit par la mise en place d'une formation pour les encadrants et d'un parcours de formation adapté pour les agents.

### PARTENARIAT ANFH BRETAGNE/ UNIFAF

---

L'ANFH Bretagne poursuivra en 2019 son partenariat avec Unifaf en organisant des formations sur des préoccupations communes aux deux secteurs.

### PARTENARIAT ANFH BRETAGNE/ ARS BRETAGNE/ARACT (NOUVEAU)

---

Comme pour les établissements sanitaires en 2017, l'ARS Bretagne a souhaité déployer un cluster Qualité de vie au travail à titre expérimental pour les EHPAD.

L'objectif est d'accompagner les directions, les représentants du personnel et les professionnels, en leur permettant d'acquérir des méthodes et des outils et d'expérimenter une démarche d'actions en faveur de la QVT.

L'accompagnement sera réalisé par l'ARACT et se traduira par une formation-action en vue de produire un état des lieux, de prioriser une problématique, de construire et de mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail. L'objectif est aussi de capitaliser des expériences avec une diffusion des enseignements au niveau régional et national. Dans ce but, l'ARS Bretagne a lancé début 2018 un appel à projet auprès de tous les EHPAD en Bretagne. 7 EHPAD ont été sélectionnés pour s'engager dans la formation-action, dont 2 EHPAD adhérents à l'ANFH Bretagne.

### PARTENARIAT ANFH BRETAGNE/ ARS BRETAGNE/CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE/IFMK

---

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

#### Cette convention prévoit :

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

#### Elle est destinée aux étudiants d'une même promotion :

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

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

---

# 108 ÉTABLISSEMENTS CONFIENT LA GESTION DE LEURS FONDS DE FORMATION À L'ANFH BRETAGNE

---





<b>1</b>	EHPAD ALLAIRE	56350 ALLAIRE
<b>2</b>	CH DES MARCHES DE BRETAGNE	35560 ANTRAIN
<b>3</b>	EHPAD AUDIERNE	29770 AUDIERNE
<b>4</b>	EHPAD BAUD	56150 BAUD
<b>5</b>	EHPAD BAZOUGES-LA-PÉROUSE	35560 BAZOUGES-LA-PÉROUSE
<b>6</b>	FOYER DE VIE BAZOUGES-LA-PÉROUSE	35560 BAZOUGES-LA-PÉROUSE
<b>7</b>	EHPAD BÉCHEREL	35190 BÉCHEREL
<b>8</b>	CHU BREST	29609 BREST CEDEX
<b>9</b>	CH CANCALE	35260 CANCALE
<b>10</b>	ETA CARENTOIR	56910 CARENTOIR
<b>11</b>	EPMS CARHAIX	29834 CARHAIX-PLOUGUER
<b>12</b>	EHPAD CAUDAN	56850 CAUDAN
<b>13</b>	EPSM CAUDAN	56854 CAUDAN CEDEX 04
<b>14</b>	EDEFS CHANTEPIE	35135 CHANTEPIE
<b>15</b>	CDE CHANTEPIE	35135 CHANTEPIE
<b>16</b>	EHPAD CHATEAUGIRON	35410 CHATEAUGIRON
<b>17</b>	EHPAD CHATEAULIN	29150 CHATEAULIN
<b>18</b>	EHPAD CORLAY	22320 CORLAY
<b>19</b>	EHPAD CORPS-NUDS	35150 CORPS-NUDS
<b>20</b>	EHPAD CRÉDIN	56580 CRÉDIN
<b>21</b>	CH CROZON	29160 CROZON
<b>22</b>	CH DINAN	22101 DINAN CEDEX
<b>23</b>	EHPAD DOL-DE-BRETAGNE	35120 DOL-DE-BRETAGNE
<b>24</b>	CH DOUARNENEZ	29171 DOUARNENEZ CEDEX
<b>25</b>	EHPAD ELVEN	56250 ELVEN
<b>26</b>	EHPAD ÉTEL	56410 ÉTEL
<b>27</b>	ESMS FÉREL	56130 FÉREL
<b>28</b>	CH FOUGÈRES	35306 FOUGÈRES CEDEX
<b>29</b>	EHPAD GOURIN	56110 GOURIN
<b>30</b>	EHPAD GRAND-CHAMP	56390 GRAND-CHAMP
<b>31</b>	CH GRAND FOUGERAY	35390 GRAND-FOUGERAY
<b>32</b>	CH GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	56160 GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF
<b>33</b>	MAS GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	56160 GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF
<b>34</b>	EHPAD GUER	56382 GUER CEDEX
<b>35</b>	CH GUINGAMP	22205 GUINGAMP CEDEX
<b>36</b>	EHPAD HUELGOAT	29690 HUELGOAT
<b>37</b>	CH JANZE	35150 JANZE
<b>38</b>	CH JOSSELIN	56120 JOSSELIN
<b>39</b>	EHPAD LA GACILLY	56204 LA GACILLY CEDEX
<b>40</b>	CH LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	35130 LA GUERCHE-DE-BRETAGNE
<b>41</b>	CH DU PENTHIÈVRE ET DU POUDOUVRE	22405 LAMBALLE CEDEX
<b>42</b>	CH LANDERNEAU	29207 LANDERNEAU CEDEX
<b>43</b>	CH LANMEUR	29620 LANMEUR
<b>44</b>	EHPAD LANNILIS	29870 LANNILIS
<b>45</b>	CH LANNION-TRESTEL	22303 LANNION CEDEX
<b>46</b>	EHPAD LE MINIHC-SUR-RANCE	35870 LE MINIHC-SUR-RANCE
<b>47</b>	CH LE PALAIS	56360 LE PALAIS

<b>48</b>	EHPAD LE PERTRE	35370 LE PERTRE
<b>49</b>	EHPAD LE TRONCHET	35540 LE TRONCHET
<b>50</b>	CH LESNEVEN	29260 LESNEVEN
<b>51</b>	GH BRETAGNE SUD LORIENT	56322 LORIENT CEDEX
<b>52</b>	CH MALESTROIT	56140 MALESTROIT
<b>53</b>	EHPAD MARCILLE-ROBERT	35240 MARCILLE-ROBERT
<b>54</b>	EHPAD MAURE-DE-BRETAGNE	35330 MAURE-DE-BRETAGNE
<b>55</b>	EHPAD MAURON	56430 MAURON
<b>56</b>	CH MONTFORT-SUR-MEU	35162 MONTFORT-SUR-MEU CEDEX
<b>57</b>	CH DES PAYS DE MORLAIX	29672 MORLAIX CEDEX
<b>58</b>	EHPAD MUZILLAC	56190 MUZILLAC
<b>59</b>	CH NIVILLAC	56130 NIVILLAC
<b>60</b>	CHCB CENTRE BRETAGNE PONTIVY	56306 PONTIVY CEDEX
<b>61</b>	EHPAD NOYAL-PONTIVY	56920 NOYAL-PONTIVY
<b>62</b>	CH PAIMPOL	22501 PAIMPOL CEDEX
<b>63</b>	EHPAD PIPRIAC	35550 PIPRIAC
<b>64</b>	EHPAD PLABENNEC	29860 PLABENNEC
<b>65</b>	EPSMS PLAINTEL	22940 PLAINTEL
<b>66</b>	EPMS PLEMET	22210 LES MOULINS
<b>67</b>	EPSMS GRAND-CHAMP	56890 PLESCOP
<b>68</b>	CH PLOËRMEL	56800 PLOËRMEL
<b>69</b>	EPMS PLOËUC-SUR-LIÉ	22150 PLOËUC-SUR-LIÉ
<b>70</b>	EHPAD PLONÉOUR-LANVERN	29720 PLONÉOUR-LANVERN
<b>71</b>	EHPAD PLOUDALMÉZEAU	29830 PLOUDALMÉZEAU
<b>72</b>	EHPAD PLOUGOURVEST	29400 PLOUGOURVEST
<b>73</b>	EHPAD PONT-CROIX	29790 PONT-CROIX
<b>74</b>	EPSMS PONTIVY	56308 PONTIVY CEDEX
<b>75</b>	EHPAD PONT-L'ABBÉ	29120 PONT-L'ABBÉ
<b>76</b>	EHPAD QUESTEMBERT	56231 QUESTEMBERT CEDEX
<b>77</b>	EHPAD QUIBERON	56170 QUIBERON
<b>78</b>	CDEF QUIMPER	29196 QUIMPER CEDEX
<b>79</b>	CHI CORNOUAILLE QUIMPER	29107 QUIMPER CEDEX
<b>80</b>	EPSM QUIMPER	29107 QUIMPER CEDEX
<b>81</b>	CHI REDON-CARENTOIR	35603 REDON CEDEX
<b>82</b>	CHU RENNES	35033 RENNES CEDEX 9
<b>83</b>	CH GUILLAUME RÉGNIER RENNES	35703 RENNES CEDEX 7
<b>84</b>	GIP-SIB RENNES	35065 RENNES CEDEX
<b>85</b>	EHPAD ROCHEFORT-EN-TERRE	56220 ROCHEFORT-EN-TERRE
<b>86</b>	EHPAD ROSPORDEN	29140 ROSPORDEN
<b>87</b>	EHPAD ROSTRENEN	22110 ROSTRENEN
<b>88</b>	EPSM SAINT-AVÉ	56896 SAINT-AVÉ CEDEX
<b>89</b>	GIP SILGOM SAINT-AVÉ	56891 SAINT-AVÉ CEDEX
<b>90</b>	CDEF SAINT-BRIEUC	22035 SAINT-BRIEUC CEDEX 1
<b>91</b>	CH SAINT-BRIEUC	22027 SAINT-BRIEUC CEDEX 1
<b>92</b>	EHPAD SAINT-JEAN-BRÉVELAY	56660 SAINT-JEAN-BRÉVELAY
<b>93</b>	CH SAINT-MALO	35403 SAINT-MALO CEDEX

---

<b>94</b>	EPMS SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS	29600 SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS
<b>95</b>	CH SAINT-MEEN-LE-GRAND	35290 SAINT-MEEN-LE-GRAND
<b>96</b>	FAM SAINT-MEEN-LE-GRAND	35290 SAINT-MEEN-LE-GRAND
<b>97</b>	EHPAD DU HAUT-LÉON	29250 SAINT-POL-DE-LÉON
<b>98</b>	CH SAINT-RENAN	29290 SAINT-RENAN
<b>99</b>	EHPAD SARZEAU	56370 SARZEAU
<b>100</b>	EHPAD SCAËR	29390 SCAËR
<b>101</b>	EHPAD TAULE	29670 TAULE
<b>102</b>	EHPAD TRÉBRIVAN	22340 TRÉBRIVAN
<b>103</b>	CH TRÉGUIER	22220 TRÉGUIER
<b>104</b>	SIH TREGOR-GOËLO TRÉGUIER	22220 TRÉGUIER
<b>105</b>	CDE VANNES	56000 VANNES
<b>106</b>	CH BRETAGNE-ATLANTIQUE VANNES	56017 VANNES CEDEX
<b>107</b>	EHPAD VANNES	56000 VANNES
<b>108</b>	CH VITRÉ	35506 VITRÉ CEDEX

# 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 régionale.
- Journée Gériologie.
- 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

- Bulletin 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).
- Fiche d'inscription téléchargeable sur le site internet [anhf.fr/bretagne](http://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](mailto: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](mailto:ma.lefilous@anhf.fr)

#### JOURNÉE RÉGIONALE, JOURNÉE GÉROLOGIE

**Guyène MAZARS**  
Assistante

- 02.99.35.28.60
- [bretagne@anhf.fr](mailto: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 de l'organisme retenu par l'établissement à contacter 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@anhf.fr](mailto:ma.lefilous@anhf.fr)

“  
CPF,  
UN NOUVEAU  
DISPOSITIF POUR  
VOTRE AVENIR  
PROFESSIONNEL

”



---

POUR AVANCER DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE, VOUS DISPOSEZ D'UN **NOUVEL OUTIL** : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF POUR **DÉVELOPPER VOS CONNAISSANCES** ET COMPÉTENCES. POUR PLUS D'INFORMATION, **CONTACTER VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE.**

---



**AXE 1**

---

# ACTEURS DE LA FORMATION



**AFR 1M1**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 7 et 8 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**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 11 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
**Conseillère formation**  
→02.99.35.28.64  
→mn.frinault@anfhn.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 en région Rhône et de proposer deux journées de formation opérationnelles pour permettre d'appréhender

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

**OBJECTIFS**

- **Identifier et définir** le rôle des acteurs 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, 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 respectifs.
- 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, qualitatif, représentants du personnel, responsables des ressources humaines, responsables ou chargés de formation.

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 20 et 21 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**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 11 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION FORMATION - MODULE 2 : ÉVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION

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

À cet effet, ils ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Rhône et de proposer deux journées de formation opérationnelles pour permettre d'appréhender la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un plan de formation. Ce module est destiné à toute personne impliquée dans 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**

21 juin 2019

Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 11 janvier 2019.

**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 en région Rhône et de proposer une journée de formation opérationnelle pour transposer une problématique terrain en objet de formation, en intégrant le cas échéant de nouvelles modalités pédagogiques, et découvrir des techniques d'animation ludiques et interactives.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

**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**

20 septembre 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**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 11 janvier 2019.

**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 en région 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 ainsi que leur accompagnement.

**PROGRAMME**

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



**AFC 6**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Forsane

**DURÉE**

28 heures

**LIEU & DATES**

Les 7 et 8 février et les 4 et 5 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

650 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 7 décembre 2018.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anf.fr

## FORMATEURS OCCASIONNELS - PERFECTIONNEMENT

L'intégration de la Validation des acquis de l'expérience dans la formation, le développement des nouvelles technologies en informatique et en enseignement à distance, le développement des nouveaux modes d'apprentissage, l'évolution de la formation professionnelle avec la GPMC et le Développement professionnel continu nécessitent une adaptation des acteurs amenés occasionnellement à animer des sessions de formation dans leurs établissements.

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

**OBJECTIFS**

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

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

**PROGRAMME**

**Le « mind mapping » pour concevoir et animer vos formations**

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

**L'approche par compétence et l'individualisation des parcours**

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

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

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

**La conception d'un scénario ludique**

- Transformation des scénarios.
- Analyse des nouveaux scénarios.

**AFC 23A**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

**Option 1**

4 jours (1+1+1+1) en présentiel pour optimiser la production du groupe.

**Option 2**

3 jours (1+1+1) en alternance avec 3 classes virtuelles pour assurer le suivi des travaux d'intersession.

**LIEU & DATES**

Seront arrêtés avec l'établissement support.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

de déplacement/séjour à imputer sur les plans de formation des établissements.  
Coût groupe : 6800 €.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation à organiser en intra-GHT.

**Prérequis:** connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES:**

une formation-action basée sur une pédagogie participative permettant à la fois des apports méthodologiques, des retours d'expérience et des ateliers.

Clôture des inscriptions : vendredi 21 juin 2019.

**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)**

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

Au regard du degré d'avancement et de maturité des GHT en matière de formation, le programme proposé vise à définir et décliner une stratégie de coordination de la formation continue.

Un cadrage préalable permettra aux établissements d'intégrer le dispositif en fonction de leurs propres besoins d'accompagnement. Le format également modulable permet d'adapter le contenu à ces besoins spécifiques.

**OBJECTIFS**

**Objectif général**

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

**Objectifs spécifiques**

→ S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.

→ Réaliser le diagnostic de son processus de formation continue.

→ Partager les diagnostics au niveau du GHT 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 un plan d'action par GHT pour la mise en place de la coordination.

→ Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.

→ Décliner le projet médical partagé dans le plan de formation des établissements.

**PROGRAMME**

**MODULE 1**

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

**MODULE 2**

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

**MODULE 3**

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

**MODULE 4**

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

**AFC 23B**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Ernst & Young

**DURÉE**

4 à 6 jours

**LIEU & DATES**

Seront arrêtés avec l'établissement support.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

Coût groupe module 4

jours : 6 150 euros \*

Coût groupe module 6

jours : 9 120 euros \*

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation à organiser en intra-GHT.

Clôture des inscriptions : vendredi 21 juin 2019.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

Plus qu'une formation classique, une formation-action pour formaliser en séance les supports et outils du GHT et limiter la charge de travail des participants.

Une pédagogie axée prioritairement sur l'apport méthodologique, le partage d'outils et d'expériences des GHT « pionniers » plutôt que sur le contenu théorique et descendant.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**

**Conseillère formation**

→ 02.99.35.28.77

→ ma.lefilous@anf.fr

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

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

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

Fondée sur la co-construction, l'ambition du degré de coordination est déterminée avec les acteurs.

**OBJECTIFS**

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

→ S'approprier les éléments réglementaires de la réforme GHT.

→ Réaliser le diagnostic des processus de formation continue et les partager au niveau du GHT afin d'identifier ressemblances et dissemblances.

→ Définir les rôles de chaque établissement dans la coordination.

→ Co-construire un plan d'actions pour la mise en place de la coordination.

→ Définir un plan de communication destiné aux personnels et instances des établissements du GHT.

→ Interfacer les travaux de coordination de la formation avec les autres travaux du GHT (achats, projet médico-soignant partagé, démarches qualité...).

**PROGRAMME**

Format-type ajusté lors du temps 1 aux besoins spécifiques de chaque GHT

**TEMPS 1 (1 JOUR)**

La réforme GHT et la réalisation d'un diagnostic.

**TEMPS 2 (2 À 4 JOURS)**

Définition de la situation cible en matière de coordination de la formation continue.

**TEMPS 3 (1 JOUR)**

Élaboration du plan de communication.

Programme détaillé sur demande auprès de l'ANFH Bretagne.

\* 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.

**AFN 4**

**PUBLIC**

Responsables et chargés de formation au sein d'un GHT. La participation de représentants de l'ensemble des établissements du (des) GHT est à privilégier pour favoriser la co-construction et l'opérationnalité de la formation.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

14 heures.  
2 jours consécutifs en présentiel + un suivi par classe virtuelle à 6 mois.

**LIEU & DATES**

Seront arrêtés avec l'établissement support.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Formation à organiser en intra-GHT.  
Clôture des inscriptions : vendredi 1 mars 2019.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

Le programme privilégie les ateliers pratiques de sorte que les participants puissent ressortir avec une feuille de route des actions à envisager à court, moyen et long terme. Cette formation vise l'action.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## ÉLABORATION 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, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Toutes les fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette démarche entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et de nouveaux intitulés de postes apparaissent, tels qu'animateur 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.

**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.
- Identification des évolutions dans les postes de chaque acteur.
- Identifier les leviers de mise en œuvre d'une politique de formation mutualisée.
- Identification des processus formation existants au sein des établissements constituant le GHT.
- 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 : 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.
- Identification des messages-clés à transmettre selon une trame.
- Mise en adéquation public-support-produit.
- Réalisation d'un plan d'actions.

**AFN 6**

**PUBLIC**

Animateurs de la coordination du plan de formation du GHT.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures.  
2 jours consécutifs en présentiel + un suivi par classe virtuelle.

**LIEU & DATES**

Les 4 et 5 septembre 2019 à Rennes et le 19 décembre 2019 en classe virtuelle.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 21 juin 2019.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

Le programme privilégie les ateliers pratiques de sorte que les participants puissent ressortir avec une feuille de route des actions à envisager à court, moyen et long terme. Cette formation vise l'action.

**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, entraînant une redistribution des rôles et des responsabilités. Plusieurs fonctions sont concernées par des mutualisations, et notamment la fonction formation.

Cette démarche entraîne une évolution dans le métier de responsable formation, les périmètres des collaborateurs sont modifiés et de nouveaux intitulés de postes apparaissent, tels qu'animateur 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.

**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.
- 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**

- Identification des acteurs-clés à mobiliser.
- Priorisation d'activités mobilisatrices.
- 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.



## AXE 2

---

# DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION



**AFR 5**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

DJL Actions

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

## RÉUSSIR LA PRÉSENTATION DE SON TRAVAIL DANS LE CADRE DES JOURNÉES ANFH

L'ANFH, dans le cadre de sa politique d'animation régionale, organise des journées à thème au cours desquelles peuvent intervenir des personnels hospitaliers (agents d'entretien, agents de service hospitalier, infirmiers, adjoints techniques, cadres...) présentant leur expérience professionnelle dans

le domaine traité. Ils n'ont pas toujours l'habitude d'intervenir en public. Aussi, l'ANFH Bretagne souhaite les aider à préparer ces journées. Comme chaque année, une action de formation à destination des personnels intervenant lors de ces journées est proposée.

**OBJECTIFS**

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

- permettre au stagiaire d'être plus à l'aise en face d'un auditoire nombreux;
- développer la confiance en soi;
- faciliter une expression claire et concise;
- apporter des conseils et une aide concrète pour la préparation d'une intervention et l'utilisation de supports visuels, notamment le PowerPoint.

Les participants auront préalablement défini leur problématique et élaboré les grandes lignes de leur intervention.

**PROGRAMME**

**1<sup>RE</sup> JOURNÉE**

- Appréhender la situation sous ses multiples aspects pour affiner ensuite la préparation de l'intervention sur le fond et sur la forme.
- Développer sa capacité à analyser la situation.
- Savoir adapter la préparation de l'intervention.

**2<sup>E</sup> JOURNÉE**

- Préparer, améliorer son intervention, puis « tester ».
- Je parle en public (mise en application).

**CONTACT**

Marie-Noëlle FRINAULT  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfhn.fr

**AFR 8**

**PUBLIC**

Personnel de catégorie C.

**ORGANISÉ PAR**

Sera retenu par l'établissement organisateur.

**DURÉE**

70 heures.  
De 10 jours minimum à 20 jours.

**LIEU & DATES**

À définir par l'établissement organisateur.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457€/jour. Ce financement est accordé en fonction du contenu pédagogique et de la durée de la formation. Il complète le financement assuré par les établissements.

**CONTACT**

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

## DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE C

L'un des objectifs de cette formation est « d'aider le personnel dans le développement social, professionnel et culturel ». L'ANFH a souhaité poursuivre en 2019 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 des formations de qualification à plus ou moins long terme.

**PROGRAMME**

Le contenu est arrêté par l'établissement organisateur.

**AFR 9**

**PUBLIC**

Toute personne ayant un grade de catégorie A ou B.

**ORGANISÉ PAR**

Sera retenu par l'établissement organisateur.

**DURÉE**

70 heures.  
10 jours minimum.

**LIEU & DATES**

À définir par l'établissement organisateur.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Aide financière pour les frais pédagogiques sur la base de 457 €/jour. Ce financement est accordé en fonction du contenu pédagogique et de la durée de la formation. Il complète le financement assuré par les établissements.

**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 2019 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.

**CONTACT**

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

**AFN 5**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

EMS

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 2 et 3 mai  
et le 6 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Il est souhaitable qu'une équipe pluridisciplinaire constituée de personnes ressources (de 2 à 3 personnes en fonction des établissements) puisse participer conjointement à une même session de formation, permettant la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle. Clôture des inscriptions : vendredi 01 mars 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## LAÏCITÉ, DROITS ET OBLIGATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

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

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

respect de la liberté des autres patients ou résidents.

Une proposition d'action de formation relative aux principes et fondamentaux de la laïcité avait été inscrite dans la circulaire DGOS du 19 juillet 2013 relative aux orientations de développement des compétences pour l'année 2014.

Cependant, un certain nombre d'indicateurs font apparaître le besoin d'une nouvelle action de formation renforcée, qui pourrait être déployée sous la forme d'une action de formation nationale dans l'objectif d'accompagner au mieux les équipes hospitalières sur ce sujet.

**OBJECTIFS**

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

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

**PROGRAMME**

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

**AFN 14**

**PUBLIC**

Directeurs d'établissements et praticiens en responsabilité.

**ORGANISÉ PAR**

Arthur Hunt Consulting

**DURÉE**

4 jours maximum en discontinu.

**LIEU & DATES**

Les dates seront arrêtées avec les stagiaires retenus.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 25 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→ 02.99.35.28.77

→ ma.lefilous@anfh.fr

## APPROCHE DE RÉOLUTION DE CAS CONCRETS ENTRE PAIRS POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION

La fonction de directeur des établissements hospitaliers est aujourd'hui confrontée à des défis de transformation importants induits par un renforcement des enjeux médico-économiques, des évolutions réglementaires et une trajectoire de mutualisation et de coopération accrue incarnée par la mise en place attendue des GHT. Ces modifications interviennent dans un contexte d'évolution démographique à la baisse de la population des

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**DÉROULÉ D'UN CAS**

- Note :** une demi journée permet d'aborder 2 cas, une journée 4 cas.
- Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement.
  - Exposé de la problématique choisie par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux.
  - Demandes de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants ».
  - Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec aide de l'animateur.
  - Ouverture de la consultation d'idées et proposition par le groupe de solutions issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, les modalités de mise en œuvre...
  - Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :**

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

## AXE 3

---

# RESSOURCES HUMAINES – MANAGEMENT





**AFR 2**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours

**DURÉE**

3 à 4 jours

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

## RESPONSABLES DE FORMATION/ PERSONNEL D'ENCADREMENT : PROMOUVOIR LA COOPÉRATION POUR DÉVELOPPER UNE DYNAMIQUE DE FORMATION

Le personnel d'encadrement, quel que soit son secteur d'activité, joue un rôle-clé d'interface avec le service formation pour œuvrer à la politique de formation de l'établissement. En effet, lors des entretiens professionnels, il peut à la fois détecter les besoins de ses agents, expliciter la politique de formation et les arbitrages réalisés par l'institution, et surtout conseiller les agents sur les différents dispositifs de formation afin de les aider et de les

accompagner dans leur projet professionnel. De même, après le retour des agents ayant suivi une formation, le cadre est le plus habilité à constater les nouvelles compétences acquises et les modifications de pratiques sur le terrain. Travailler avec le service de formation est donc primordial, c'est pourquoi l'ANFH souhaite proposer une formation commune aux responsables de formation et aux cadres pour mieux les accompagner dans leurs missions.

**OBJECTIFS**

→ Permettre aux responsables de formation et aux cadres de travailler ensemble pour favoriser et développer une dynamique de formation adaptée aux besoins et aux orientations stratégiques des établissements.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr





**AFC 1**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Irfocop

**DURÉE**

154 heures

**LIEU & DATES**

Du 11 au 14 mars, du 23 au 26 avril, du 22 au 24 mai, du 17 au 20 juin, du 16 au 19 septembre et du 9 au 11 octobre 2019.  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions: vendredi 11 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## FORMATION ADAPTATION À L'EMPLOI - ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS

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

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

Investir un poste d'adjoint des cadres hospitaliers implique :

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

**OBJECTIFS**

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

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

**PROGRAMME**

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

**MODULE 1**

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

**MODULE 2**

Les techniques de management et de communication (12 jours).

**MODULE 3**

Connaissances spécifiques aux fonctions assurées par un adjoint des cadres hospitaliers (10 jours).

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



**AFC 2**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Irfocop

**DURÉE**

189 heures

**LIEU & DATES**

Du 1er au 4 avril, du 13 au 16 mai, du 11 au 14 juin, du 23 au 27 septembre, du 14 au 17 octobre, du 6 au 8 novembre et du 2 au 4 décembre 2019.  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

4215,37 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 01 février 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anfh.fr

## FORMATION ADAPTATION À L'EMPLOI - TECHNICIEN ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR HOSPITALIER

S'il apparaît désormais incontournable que le cadre technique soit immédiatement opérationnel dans son domaine technique, il est évident qu'il doit également s'inscrire dans la dynamique globale de l'établissement. Pour ce faire, il doit maîtriser les domaines institutionnels que sont

l'environnement hospitalier (intégrant l'organisation interne et externe de l'hôpital), les mécanismes de la gestion financière, le statut du personnel, les impératifs qu'impose la continuité du service public sur les organisations et, enfin, savoir se positionner dans la hiérarchie de l'établissement.

**OBJECTIFS**

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

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

**PROGRAMME**

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

**MODULE 1**

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

**MODULE 2**

Techniques de management et de communication (12 jours).

**MODULE 3**

Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la Fonction publique hospitalière permettant l'exercice des fonctions de technicien et technicien supérieur hospitalier (10 jours).

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

**AFC 5**

**PUBLIC**

Tout agent de la fonction publique hospitalière

**ORGANISÉ PAR**

INFOR Santé

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

19 juin 2019

Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 19 avril 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

**DROITS ET DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE**

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

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

**AFC 3A****PUBLIC**

Directeurs, personnel administratif, cadres soignants ou IDE en charge de la gestion des plannings travaillant en EHPAD.

**ORGANISÉ PAR**

Arthur Hunt Consulting

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES****Groupe 1**

14 mars, 5 avril  
et 3 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**L'inscription de 3 personnes d'un même établissement est recommandée.**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 11 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## LA GESTION OPÉRATIONNELLE 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 compétences 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.

**Réglementation**

→ Rappel réglementaire pour chaque thématique-clé du temps de travail : durée globale du temps de travail, décompte du temps de travail, organisation du temps de travail, congés, temps congés, temps de repos, temps partiels, suivi du temps de travail.

→ Échanges 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.

**Prérequis 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 liées 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 3B**

**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.

**ORGANISÉ PAR**

Arthur Hunt Consulting

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les dates seront arrêtées avec les établissements.

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Groupe : 4 635 €

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

**Cette formation s'adresse aux professionnels d'un même établissement et s'organise en intra (8 à 15 stagiaires). Les établissements intéressés doivent transmettre un mail ou courrier à l'ANFH pour préciser leur souhait de décliner cette formation.**

Clôture des inscriptions : vendredi 11 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anfh.fr

## LA GESTION OPÉRATIONNELLE 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, heures supplémentaires...) 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.

**Réglementation**

→ 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.

→ Échanges 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.

**Prérequis 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 liées 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 16**

**PUBLIC**

Directeurs(trices) et personnels administratifs concernés.

**ORGANISÉ PAR**

EMS - Europe Management Santé

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 18 et 19 mars et le 23 avril 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

487,50 € sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 18 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anf.fr

## EPRD DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Un changement de paradigme attend les établissements des secteurs sociaux et médico-sociaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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

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

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

Intersession: construction de son propre EPRD + collecte des besoins pour la troisième journée.

**JOUR 3**

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





**AFC 17**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

5 février, 1<sup>er</sup> mars et  
22 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

558,75 € sur la base de  
8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions:  
vendredi 7 décembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## ATELIER DE CO-DÉVELOPPEMENT POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

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

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

**OBJECTIFS**

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

**MÉTHODOLOGIE**

Le manager prépare avant la séance le sujet qu'il souhaite traiter (problème, préoccupation ou projet). Il l'envoie au consultant quelques jours avant la séance pour analyse et clarification éventuelle. Lors de la première séance du cycle, les principes de la démarche d'animation d'analyse des pratiques managériales et le déroulé des séances et intersessions seront expliqués ainsi que les règles de fonctionnement du groupe.

**PROGRAMME**

- 1<sup>re</sup> séance : accueil et présentation des participants.
  - Présentation de la démarche d'animation.
  - Mise en mouvement sur le thème de la confiance et de la coopération.
  - Expérimentation d'une séance d'atelier de co-développement suivie d'un débriefing - partage de ressenti et d'expérience: ce qui facilite la confiance et la coopération, ce qui les freine...
- Chaque séance se déroule de la façon suivante :**
- Étape 1: exposé du sujet par le manager, les autres l'écoutent. Le « demandeur » expose le problème pour lequel il sollicite l'aide des « participants » en donnant un maximum de données.
  - Étape 2: questions de clarification par le groupe pour comprendre le problème du manager.

- Étape 3: le contrat - le manager formule sa demande et ce qu'il attend du groupe.
  - Étape 4: le groupe suggère des pistes de solutions, questionne le manager, partage ses expériences, donne des idées, formule des suggestions... Le manager écoute, fait préciser et note.
  - Étape 5: synthèse et plan d'action du manager: il donne des conseils en vue de l'élaboration d'un plan d'action. Le manager demandeur fait une synthèse de ce qu'il a reçu du groupe.
  - Étape 6: partage des apprentissages.
- Retour sur les plans d'actions individuels issus de la séance précédente: un échange a lieu pour identifier les difficultés rencontrées, comment les résoudre, quelles mesures correctives intégrer.**



**AFC 18M1**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 4 et 5 mars  
et le 29 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 04 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

**PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE  
POUR LES RESSOURCES HUMAINES -  
MODULE 1 : STATUT DU PERSONNEL HOSPITALIER  
NON MÉDICAL**

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre

en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

- Les droits et les obligations du personnel hospitalier :**
  - cadre statutaire de la Fonction publique hospitalière (lois 83-634 et 86-33);
  - le principe de la carrière;
  - la discipline.
- Les différents principes de la gestion de carrière :**
  - différentes positions statutaires;
  - le déroulement de la carrière;
  - le dossier administratif.
- Les différentes composantes de la gestion de carrière :**
  - droit statutaire;
  - la gestion des congés et absences, et leurs conséquences sur l'agent;
  - la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles;
  - la fin de carrière;
  - loi 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites;
  - rémunération.

- Les principes et les méthodes de la gestion des congés et des absences dans la FPH :**
  - les différents congés;
  - les congés maladie, accident du travail...;
  - leurs modalités de fonctionnement;
  - leur indemnisation.
- Les modalités d'exécution et de fin de contrat :**
  - les modalités d'exécution du contrat de travail public;
  - la fin du contrat de travail et ses conséquences pour l'agent public;
  - le contentieux du contrat de travail public.



**AFC 18M2**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

24 avril 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 4 janvier 2019.

**CONTACT**

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

## PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE POUR LES RESSOURCES HUMAINES - MODULE 2 : CONTRATS DE TRAVAIL

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre

en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**Les contractuels de droit public**

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

**Les contractuels de droit privé**

- Les 3 types de contrat de droit privé : emploi d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat unique d'insertion/apprentis.
- La base juridique :
  - le Code du travail ;
  - les textes réglementaires spécifiques.
- Les conditions préalables de recours à ces contrats : la convention avec l'État ; la procédure déclarative et le maître de stage (apprentis).
- La nouvelle procédure de licenciement pendant la période d'essai pour les contrats aidés.
- La durée de ces différents contrats et les modalités de prolongation.
- Le temps de travail et la rémunération (SMIC).
- Les mentions obligatoires du bulletin de paye et les pièges à éviter (ex : mention obligatoire des jours de congés annuels pris).
- Les aides et les exonérations de charges.
- La fin du contrat de travail.



**AFC 18M3**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

25 avril 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 4 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE POUR LES RESSOURCES HUMAINES - MODULE 3 : L'AVANCEMENT

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**Déroulement de la carrière du fonctionnaire**

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

**L'avancement d'échelon**

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

**L'avancement de grade**

- Introduction.
  - Dispositions générales.
  - Dispositions statutaires : quotas/ratios.
  - Modalités d'avancement de grade.
  - La promotion interne.
- Modalités de classement dans un grade**
- Modalités de classement à l'occasion d'un avancement de grade.
  - Modalités de classement à l'occasion d'un changement de corps.



**AFC 18M4**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 22 et 23 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 4 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE POUR LES RESSOURCES HUMAINES - MODULE 4 : MODALITÉS DE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre

en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

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

**Les techniques de balance horaire**

- Les nouvelles modalités de décompte en partant des plannings antérieurs:
- les notions de durée annuelle et mensuelle de temps de travail;
  - les liens entre cycle, RTT et durée mensuelle et annuelle de travail;
  - les bases de décompte des présences et absences;
  - les valeurs des fériés, RTT, congés annuels, maladie, formation... en fonction des modalités.
  - Les modalités de décompte des présences et des absences pour les agents de nuit ou exerçant alternativement ou ponctuellement leur activité jour et nuit.



**AFC 18M5**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 12 et 13 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

325 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 4 janvier 2019.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

**PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE  
POUR LES RESSOURCES HUMAINES -  
MODULE 5 : GESTION DE LA PAIE DU PERSONNEL  
NON MÉDICAL**

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre

en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

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

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

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

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

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

**Les procédures relatives aux situations particulières impactant la rémunération**

- Les variations de la rémunération.
- Le cumul d'activité.
- Le bulletin de paie, le cycle de la paie et le mandatement.



**AFC 18M6**

**PUBLIC**

Tout personnel administratif travaillant au service des ressources humaines.

**ORGANISÉ PAR**

OBEA

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

28 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 4 janvier 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## PARCOURS DE FORMATION MODULAIRE POUR LES RESSOURCES HUMAINES - MODULE 6 : GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les instances de l'ANFH Bretagne souhaitent reconduire une formation permettant de concourir à la professionnalisation des services des ressources humaines. À cet effet, elles ont décidé de décliner la formation mise en œuvre en région Centre

en proposant un dispositif modulaire qui comprend 6 modules. L'objectif de cette action de formation est de sensibiliser ou de renforcer les connaissances des professionnels sur l'environnement statutaire de la Fonction publique hospitalière.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

- Le congé ordinaire de maladie pour les agents titulaires.

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

- Le congé de longue maladie.
- La maladie de longue durée.

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

- Les règles applicables aux agents non titulaires.
- Régime général de sécurité sociale.
- Les différents types de congés maladies :
  - maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée;
  - la reprise à mi-temps thérapeutique;
  - la disponibilité d'office pour maladie;
  - la retraite pour invalidité;
  - la pension ou l'allocation pour invalidité;
  - la maladie professionnelle;
  - les maladies ayant une cause exceptionnelle.
- Le contrôle médical.
- Spécificités liées à la protection sociale des stagiaires et de contrats aidés.
- Les procédures et étapes de la gestion d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle.

**AFN 1M1**

**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**

Du 20 au 22 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

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

Clôture des inscriptions :  
vendredi 18 janvier 2019.

**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 70, 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'actions 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 vos objectifs sur le télétravail.
- Pas à pas, mettre en place le télétravail.
- Évaluer le télétravail : sur quels critères, avec quels outils?
- Les clés de réussite / Les bonnes questions à se poser.
- Nombreux témoignages et retours d'expériences.



**AFN 1M2**

**PUBLIC**

Personnel d'encadrement

**ORGANISÉ PAR**

Citica

**DURÉE**

7 heures

**LIEU & DATES**

11 juin 2019

Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 18 janvier 2019.

## 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 70, 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.
- Piloter et évaluer le 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



**AFN 7A**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

AXXIS Formation Santé

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

22 janvier et 21 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 9 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→ 02.99.35.28.77

→ ma.lefilous@anfh.fr

## METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - MODULE 1 : ÊTRE ACTEUR OPÉRATIONNEL DE LA QVT DANS SON ÉQUIPE (AXXIS FORMATION SANTÉ)

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

**La notion de Qualité de vie au travail**

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

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

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

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

**JOUR 2**

**État des lieux : espaces de discussion du travail**

**Retour d'expérience des actions conduites**

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

**La posture en faveur du développement de la QVT**

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



**AFN 7B**

**PUBLIC**

Equipes de direction, chefs de pôle, présidents de CME, équipes d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

**ORGANISÉ PAR**

AXXIS Formation Santé

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 29 et 30 avril et le 26 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 9 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QVT : PILOTER STRATÉGIQUEMENT ET OPÉRATIONNELLEMENT LA DÉMARCHE DE QVT DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT (AXXIS FORMATION SANTÉ)

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

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

**OBJECTIFS**

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

**Le cadrage stratégique de la démarche QVT**

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

- Composantes et indicateurs-clés de mesure et de suivi.
- Intersession avec plan d'action Hotline du consultant-formateur pour le suivi et l'accompagnement.

**JOUR 2**

**Comment engager une démarche de QVT?**

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

**Le diagnostic préalable au pilotage QVT**

- Déterminants de la QVT (organisation, accompagnement du changement, relations de travail, santé et sécurité au travail...).

**JOUR 3**

**Retour d'expériences sur l'expérimentation conduite pendant l'intersession.**

- La QVT dans le projet social.
- La QVT dans le projet de réaménagement d'une unité de soins.
- Réponse et conseil face à des situations vécues.
- La posture dans la promotion de la Qualité de vie au travail au sein des collectifs de travail :
  - équité et justice organisationnelle;
  - communication et accès à l'information;
  - accompagnement des changements;
  - exemplarité, soutien, droit d'expression;
  - pratique de l'expérimentation.



**AFN 8A**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

25 janvier et 6 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 9 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

**METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ DE  
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - MODULE 1 :  
ÊTRE ACTEUR OPÉRATIONNEL DE LA QVT (CNEH)**

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

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

**JOUR 2**

- Présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis.
- Programme détaillé sur demande auprès de l'ANFH Bretagne.**

**INTERSESSION**



**AFN 8B**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 25 et 26 février et le 29 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 9 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QVT DANS LES ÉTABLISSEMENTS - MODULE 2 : PILOTER UNE DÉMARCHE QVT (CNEH)

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

**INTERSESSION**

**JOUR 3**

- Présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis.
- Programme détaillé sur demande auprès de l'ANFH Bretagne.**



**AFN 13A**

**PUBLIC**

Chefs d'établissements, directeurs et agents des ressources humaines, référents handicap/RPS/santé au travail, directeurs des soins, personnel d'encadrement, représentants du service de santé au travail, membres du CHSCT et représentants du personnel.

**Prérequis :** être amené à accompagner des agents rencontrant des troubles de santé impactant leur activité professionnelle et/ou à mettre en place une politique de santé au travail en interne.

**ORGANISÉ PAR**

ENEIS Conseil

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 23 et 24 janvier et le 26 février 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 23 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→ 02.99.35.28.77

→ ma.lefilous@anf.fr

## RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RECONVERSION (ENEIS CONSEIL)

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

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

- Maîtriser les notions-clés, repérer et mobiliser les acteurs ressources**
- Échanger autour de la notion d'inaptitude.
- Appréhender la diversité des inaptitudes et les mécanismes de compensation.
- Appréhender les enjeux et les outils du maintien dans l'emploi.
- Identifier les acteurs-clés.
- Le cycle de l'inaptitude, la mise en œuvre du reclassement et de la reconversion professionnelle**
- Rappels sur les régimes de protection sociale.
- Les règles juridiques liées au cycle de l'inaptitude.
- Les règles juridiques liées au reclassement pour raison de santé.
- Connaître les outils de la reconversion professionnelle.
- Identifier les acteurs clés.
- Réussir l'accueil et le ré-accueil dans l'emploi d'une personne rencontrant une problématique d'aptitude.
- Savoir accompagner un agent en situation d'inaptitude/de reclassement/de reconversion professionnelle.
- De la gestion individuelle à la gestion collective : la définition d'une politique de gestion et de prévention de l'inaptitude**
- Analyse de cas individuels et pratiques.
- L'élaboration d'outils d'accompagnement à la gestion des restrictions médicales, des inaptitudes et des reclassements.
- L'élaboration et le pilotage d'une politique institutionnelle relative aux restrictions médicales, aux inaptitudes et aux reclassements.



**AFN 13B**

**PUBLIC**

Personnels de la DRH,  
médecins du travail.

**ORGANISÉ PAR**

Initiatives Prévention

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 20 et 21 mai  
et le 25 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions:  
vendredi 8 février 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RECONVERSION (INITIATIVES PRÉVENTION)

Dans le cadre des récentes évolutions de la réglementation relative au reclassement professionnel pour raisons de santé et à la reconversion professionnelle et dans un contexte économique difficile impliquant la limitation des opportunités de reclassement, l'ANFH souhaite permettre aux personnes en charge des dossiers de reclassement d'acquérir des compétences complémentaires tant sur le

plan de la réglementation que sur le plan des méthodes d'accompagnement.

Ainsi, nous vous proposons une formation-action de 3 jours pour les personnels de la DRH et médecins du travail, ayant pour objectif de les aider à construire et à conduire un dispositif d'accompagnement personnalisé de reclassement professionnel et de reconversion.

**OBJECTIFS**

**Conduire un dispositif  
d'accompagnement  
personnalisé au  
reclassement professionnel  
et à la reconversion**

Objectifs spécifiques :

- définir les notions de reclassement, de reconversion et l'adaptation au poste de travail;
- connaître le cadre légal du reclassement et de la reconversion dans la Fonction publique hospitalière;
- s'approprier les étapes-clés du reclassement pour des raisons de santé;
- accompagner l'agent vers la reconversion;
- définir les étapes du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion;
- repérer les outils et dispositifs à mobiliser dans le cadre d'une reconversion professionnelle;
- construire et proposer un dispositif d'accompagnement adapté à l'agent;
- communiquer sur ce dispositif, informer les personnels d'encadrement et les membres du CHSCT sur la réglementation et les étapes à suivre.

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

- Notions de base - Définitions.
- Cadre réglementaire.
- Reclassement d'un agent pour des raisons de santé.

**JOUR 2**

- Les étapes du dispositif d'accompagnement de préparation à la reconversion.
- Outils et ressources du dispositif d'accompagnement de reconversion.
- Identification et construction des étapes du dispositif d'accompagnement de reconversion.

**JOUR 3**

- Présentation des dispositifs d'accompagnement de reconversion.
- Communication sur ce dispositif d'accompagnement personnalisé au reclassement et à la reconversion.

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



“  
900 000  
AGENTS FORMÉS  
DANS TOUTE  
LA FRANCE.  
”

---

LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ANFH ACCOMPAGNENT LES ÉTABLISSEMENTS DANS LA GESTION DE LEURS PLANS DE FORMATION : **ANIMATION DE RÉSEAUX** PROFESSIONNELS, SOUTIEN DE LA **PROFESSIONNALISATION DES CHARGÉS DE FORMATION**, ACTIONS DE FORMATION PRÊTES À L'EMPLOI ET **GESTION FINANCIÈRES DES FONDS**. POUR PLUS D'INFORMATION, **CONTACTER VOTRE DÉLÉGATION RÉGIONALE**.

---





## AXE 4

---

# PRISE EN CHARGE DU PATIENT/RÉSIDENT



**AFR 3**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 16 et 17 mai et le 20 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH sauf pour les médecins : 480 € sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 29 mars 2019.

## COMMENT FAIRE FACE AUX SITUATIONS TRAUMATISANTES DANS LES SERVICES D'URGENCE ET DE RÉANIMATION ?

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

**CONTACT**

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

**AFR 4**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

IFSO

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 14 et 15 janvier et le 4 février 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

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

Clôture des inscriptions :  
vendredi 16 novembre 2018.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

## ÉLABORER UN PROJET MANGER-MAINS POUR FAVORISER L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES

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

Le manger-mains peut représenter une réponse face à l'installation de troubles spécifiques et permettre d'aider les personnes âgées à conserver le plus possible leur autonomie, même si cela s'accompagne d'une remise en cause de la bonne tenue à table.

Mettre en œuvre un tel projet ne peut se faire qu'avec l'adhésion de l'ensemble des intervenants, c'est pourquoi l'ANFH propose une formation permettant de mieux appréhender le concept du manger-mains et de définir la stratégie à mettre en place pour proposer cette alternative en EHPAD.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

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

**AFC 4**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 17 et 18 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

300€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 19 avril 2019.

**CONTACT**

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

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anf.fr

## LES DIRECTIVES ANTICIPÉES : GARANTIR LA VOLONTÉ 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 limitation 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.

**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 diagnostique 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 8**

**PUBLIC**

Cette formation est destinée à 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**

Les 5 et 6 mars  
et les 2 et 3 avril 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

847 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**Action en partenariat  
avec UNIFAF.**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 10 janvier 2019.

**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 aux personnels 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 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**

**Évolution 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 médicosocial**

**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/posture professionnels.
- Principes généraux des prises en charge (PEC).
- Modalités et supports de PEC.
- Situations spécifiques : restriction des libertés, refus de soin, déni de la maladie/ du projet personnalisé...

**AFC 9**

**PUBLIC**

Cette formation est destinée à tout personnel travaillant la nuit dans tous types d'établissements (de santé, sociaux et médico-sociaux) adhérents à l'ANFH et Unifaf en Bretagne.

**ORGANISÉ PAR**

IRFA Évolution

**DURÉE**

28 heures

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

Les 9 et 10 mai  
et les 6 et 7 juin 2019  
Rennes

**Groupe 2**

Les 20 et 21 mai  
et les 20 et 21 juin 2019  
Lamballe

**Groupe 3**

Les 23 et 24 septembre  
et les 14 et 15 octobre 2019  
Morlaix

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

772 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**Action en partenariat  
avec UNIFAF.**

Clôture des inscriptions:  
vendredi 15 mars 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anfhn.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'anxiété des personnes prises en charge ; il est important de leur apporter une aide leur permettant de faire face à ces situations difficiles.

**OBJECTIFS**

- Mieux identifier la qualité de leurs pratiques professionnelles dans la relation au patient ou au résident de nuit.
- Repérer, comprendre les signes d'anxiété des personnes concernées.
- Développer un comportement adapté avec les personnes anxieuses afin de conserver la distance « professionnelle » dans la relation et la communication avec les personnes anxieuses.
- Repérer et gérer leur propre anxiété.
- 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 anxiété.
- L'accompagnement de personnes (patient ou résident) dans la gestion de leurs anxiétés.
- 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'anxiété.
- Pourquoi une procédure, quel objectif ?
- Comment expérimenter la procédure ?
- Analyse des expérimentations faites en intersession.
- 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**

Personnels non paramédicaux confrontés régulièrement à des résidents présentant de tels troubles (exemple : personnel administratif ou technique), personnels paramédicaux ou éducatifs (IDE, AS, AES, ASH, éducateur etc.). Dans un souci de cohérence, chaque établissement désignera des binômes voir trinômes pluridisciplinaires.

**ORGANISÉ PAR**  
INFOR Santé

**DURÉE**  
28 heures

**LIEU & DATES**  
Les 2 et 3 mai  
et les 22 et 23 mai 2019  
Plougourvest

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

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**  
Clôture des inscriptions :  
vendredi 8 mars 2019.

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

## ACCOMPAGNER LES TROUBLES GÉRONTO-PSYCHIATRIQUES DU SUJET ÂGÉ EN EHPAD

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

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

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

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

**Objectif n° 1**  
Acquérir des connaissances sur les différentes pathologies neurodégénératives et psychiatriques : identifier, comprendre, se mettre au niveau de l'utilisateur, échanger avec les autres professionnels et partenaires dont les familles.

**Objectif n° 2**  
Acquérir des connaissances sur les modes de prise en charge afin d'être en mesure de les surveiller et de faire face à leurs effets, et de proposer de nouveaux supports de soins et d'animation.

**JOUR 2**

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

**INTERSESSION**

**JOUR 3**

**Objectif n° 4**  
Analyser ses pratiques en matière d'accompagnement des personnes atteintes de troubles psychiatriques.

**Objectif n° 5**  
Proposer un accompagnement personnalisé aux résidents présentant des troubles mentaux.

**JOUR 4**

**Objectif n° 6**  
Développer une relation adaptée à l'utilisateur atteint de troubles psychiques.

**Objectif n° 7**  
Identifier les dispositifs d'assistance psychiatrique. Épilogue : formaliser un travail d'amélioration des pratiques d'accompagnement des sujets âgés atteints de troubles géronto-psychiatriques en EHPAD.

**Objectif n° 8**  
Évaluer les acquis, évaluer la satisfaction, se projeter dans l'après formation.



**AFC 11**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Advitam

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Les 14 et 15 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

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

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 8 février 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anfh.fr

## LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

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

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

**OBJECTIFS**

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

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

**PROGRAMME**

**Connaître la nouvelle réglementation définissant les dysfonctionnements graves**

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

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

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

**Savoir apprécier les faits et analyser leurs conséquences**

**Organiser le suivi des événements indésirables en ESMS**

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

**Savoir communiquer en cas d'évènement grave majeur**

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





**AFC 12**

**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, oncologie, réanimation...).

**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours ANFH  
Centre

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

En attente

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.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 (cardiopathie, immunodépression, diabète, etc.). Les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais également du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire.

**OBJECTIFS**

→ 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...).

**AFC 13**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

**Groupe 1**

Du 12 au 14 juin 2019  
Montfort-Sur-Meu

**Groupe 2**

Du 26 au 28 juin 2019  
Plougourvest

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

435€ par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 5 avril 2019.

**CONTACT**

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

→ 02.99.35.28.64

→ mn.frinault@anf.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, 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, de physiologie, préalables à la mise en œuvre de tous soins esthétiques 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**

- 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 tous soins esthétiques et de confort : anatomie et physiologie de la peau, matériel et règles hygiène, connaissance et choix des produits.
- Les ateliers pédagogiques (mise en situation en binôme) : 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.
- Limites de fonction et passage de relais.

**AFC 14**

**PUBLIC**

Aides-soignants,  
infirmiers

**ORGANISÉ PAR**

AGES Formation

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Du 11 au 13 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

393,75 € par stagiaire sur la  
base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 11 janvier 2019.

## 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 1<sup>er</sup> et 2 avril 2019

Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

325 € sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 4 janvier 2019.

## 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 et, surtout, 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 des 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, lorsque 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 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@anf.fr

**AFC 19****PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

En attente

## S'INITIER À LA LANGUE DES SIGNES POUR MIEUX ACCUEILLIR DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FPH

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

Les personnes sourdes et malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins.

Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels en charge de l'accueil sont confrontés à des problèmes de communication. Les réflexes face à une personne sourde ou malentendante reposent

généralement sur de fausses croyances, notamment l'idée que la communication écrite peut pallier les difficultés orales. Or, un grand nombre de personnes sourdes et malentendantes ont une mauvaise compréhension de l'écrit. Il existe aussi une surestimation de l'efficacité de la lecture labiale. La compréhension de ce qui est dit ne s'élève qu'à 50 % du message.

L'ANFH souhaite proposer une formation au personnel des services d'accueil des établissements hospitaliers pour mieux accompagner les personnes sourdes et malentendantes sans ou avant d'avoir besoin d'un interprète.

**OBJECTIFS**

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

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anhf.fr

**AFN 2**

**PUBLIC**

Personnels de santé, médicaux et non médicaux associés à la réalisation d'actes invasifs et à l'organisation de ces activités de soins : chirurgiens, anesthésistes, médecins de différentes spécialités interventionnelles, sages-femmes, chefs de bloc, cadres de santé, responsables du conseil de bloc, IBODE, IADE, IDE, aides-soignants et autres professionnels paramédicaux.

**ORGANISÉ PAR**

SHAM

**DURÉE**

21 heures (2+1)

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

La constitution d'un groupe pluri-professionnel de participants exerçant régulièrement ensemble sera un objectif.

Les sessions de formation dans le cadre de cette thématique de formation regrouperont des stagiaires **d'un même établissement** (sessions qui se dérouleront en intra au regard de la thématique).

Clôture des inscriptions : vendredi 01 mars 2019.

**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 diagnostics 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 ET 2**

**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. Diagnostique de l'écart.
- Comment optimiser le retour d'expérience? Les causes multiples d'une erreur.
- Check-list : éléments de vérification et de sécurité. Construisons-la ensemble : la transition vers de nouveaux outils.

**Exercice pratique**

- Comment améliorer, en équipe, les performances en matière de sécurité?
- Études de cas : votre avis nous intéresse.
- Méthodes et outils : vers la mise en place d'un plan d'actions.
- L'analyse du comportement par l'observation des compétences non techniques (NoTechS, étude de cas).
- Les outils de l'aéronautique : sont-ils transposables au monde de la santé? Existe-t-il des similarités?
- Les moyens d'action : agir sur toutes les composantes des situations de travail (l'individu, l'équipe, le matériel, l'environnement, les données...).
- Exercice de travail en groupe : définir des engagements et un plan d'actions pour améliorer, en équipe, la sécurité des patients et organiser son suivi.

**JOUR 3**

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

**Modalités d'organisation de la formation en intra (nombre de candidatures : 8 minimum, 15 maximum)**

- Transmettre un courrier à l'ANFH Bretagne précisant que l'établissement est intéressé pour développer cette formation.
- À réception de ce courrier, l'ANFH vous transmettra les coordonnées de la personne à contacter pour arrêter les dates de formation.
- Après transmission des dates, l'ANFH agissant pour l'établissement signera un bon de commande pour contractualiser cette formation auprès de l'organisme.
- 2 mois avant la formation, l'établissement devra transmettre à l'ANFH la liste des participants pour confirmation du nombre de stagiaires auprès de l'organisme.

**AFN 3A**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 9 et 10 mai et le 27 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 1 mars 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## L'HUMOUR EN SITUATION PROFESSIONNELLE (FORMAVENIR PERFORMANCES)

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes, les évolutions technologiques modifient les relations.

L'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile (l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic). Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peuvent faciliter la prise en charge du patient. Tous ces phénomènes sont un enjeu de

bien-être pour le patient et le soignant dans la qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à la prise en charge du patient. 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 3B**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Nonaka Conseil

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Du 25 au 27 mars 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 25 janvier 2019.

## L'HUMOUR EN SITUATION PROFESSIONNELLE (NONAKA CONSEIL)

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes, les évolutions technologiques modifient les relations.

L'organisation hospitalière peut être source de stress et nécessite de prendre en considération les difficultés du patient dans ce contexte. Être « patient » à l'hôpital reste une situation difficile (l'inquiétude de la maladie ou du diagnostic). Aussi, une prise en considération de l'individu et une communication adaptée peuvent faciliter la prise en charge du patient. Tous ces phénomènes sont un enjeu de bien-être pour le patient et le soignant dans la

qualité des échanges et la relation de confiance indispensable à la prise en charge du patient. 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.
- Travail sur cas - Théâtre forum.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr



**AFN 9A**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**  
INFOR Santé

**DURÉE**  
3 jours (2 + 1)  
21 heures

**LIEU & DATES**  
Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**  
Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**  
**Prérequis : connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.**  
Formation à organiser en intra-GHT.  
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 16 novembre 2018.

**CONTACT**  
**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**  
→ 02.99.35.28.77  
→ ma.lefilous@anf.fr

## METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL PARTAGÉ ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉ (INFOR SANTÉ)

Trop souvent encore, la constitution des GHT est considérée comme un partage imposé de l'activité entre ses établissements constitutifs.

Or, véritables épines dorsales du GHT, le PMP (Projet médical partagé) et sa déclinaison soignante, le PSP (Projet de soins partagé), nécessitent bien plus qu'une simple coordination avec changements accessoires d'organisation pour assurer une prise en charge graduée au sein d'un territoire de santé. Le GHT, avec son PMP et son PSP, prend en fait tout son sens dans un véritable changement de paradigme.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

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

**JOUR 2**

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

- Ressources rares à partager.
- Télémédecine.
- Sécurisation des parcours de soin à l'échelle de la filière.
- Organisation de programmes : l'exemple de l'ETP.
- Gouvernance clinique : indicateurs de filière (première partie).

**INTERSESSION**

- Propositions de travaux à convenir avec les participants + ouverture forum sur plateforme e-learning.

**JOUR 3**

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



**AFN 9B**

**PUBLIC**

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

**ORGANISÉ PAR**

Cesiform

**DURÉE**

3 jours (2+1)  
21 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**Prérequis:**

**Connaissance du projet médical partagé et du projet de soins partagé.**

Formation à organiser en intra-GHT.  
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 16 novembre 2018.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS MÉDICALES ET SOIGNANTES AUTOUR DES FILIÈRES DU PROJET MÉDICAL PARTAGÉ ET DU PROJET DE SOINS PARTAGÉ (CESIFORM)

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

Cette approche, centrée sur le patient autour de filières déterminées de prise en charge, doit permettre à tout patient sur le territoire l'égalité

d'accès à des soins de qualité dispensés en toute sécurité. La formation consiste à accompagner un groupe pluriprofessionnel, à partir de l'analyse des organisations et des pratiques professionnelles, afin de co-construire, ensemble, le parcours de soins d'un groupe homogène de patients significatif pour le GHT. Cette approche pédagogique centrée sur la clinique doit être prise en compte pour la constitution du groupe.

**OBJECTIFS**

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

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

- Rappels sur les principes fondateurs de la loi de modernisation de santé.
- L'écriture des soins coordonnés sur le territoire.
- Le groupe homogène de patients.
- Le raisonnement clinique partagé et le modèle clinique trifocal.
- La méthodologie de construction des Plans de soins types : la photographie des problèmes de santé et le tableau d'analyse.

**JOUR 2**

- La méthodologie de construction du Chemin clinique à partir des Plans de soins types.
- Les Chemins cliniques dans le parcours de soins.
- La démarche projet pour la mise en œuvre d'une pratique collaborative centrée sur la clinique.
- Le tableau de bord et la pertinence de ses critères et indicateurs.
- Le plan de communication.

**JOUR 3**

- L'analyse d'une pratique collaborative, centrée sur la clinique, d'un groupe de travail pluriprofessionnel au sein du GHT.



**AFN 10**

**PUBLIC**

Personnels médicaux et paramédicaux, aides-soignants intervenant dans les secteurs hospitaliers et EHPAD auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives dans le cadre d'approches pluriprofessionnelles.

**ORGANISÉ PAR**

IFSO

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 19 et 20 septembre et le 11 octobre 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 28 juin 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→ 02.99.35.28.77

→ ma.lefilous@anf.fr

## PRISE EN CHARGE PLURI-PROFESSIONNELLE DE LA DOULEUR ET DE LA SOUFFRANCE DANS LES MALADIES NEURODÉGÉNÉRATIVES

Le plan Maladie neurodégénérative (MND) 2014-2019 présente comme mesure prioritaire la prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance. Nous savons combien la douleur est à la fois un phénomène universel et totalement intime lié à la conception du fait douloureux propre à chaque personne suivant ses expériences, son éducation, sa culture, ses états émotionnels, les

circonstances d'apparition de la douleur... Cette formation va permettre de partager un socle commun de connaissances sur « douleur et MND » préalable à une qualité de prise en soin des personnes malades. L'ambition de cette formation est que la prise en compte de la douleur pour un patient atteint de MND soit une réalité plus qu'un défi.

**OBJECTIFS**

- Identifier et comprendre les caractéristiques générales des maladies neurodégénératives et les différents types de douleurs médico-psychosociales.
- S'approprier la manière et les règles d'utilisation des outils pour repérer et évaluer la douleur chez une personne atteinte.
- Comprendre l'importance d'une gestion en équipe des traitements médicamenteux de la prescription à la surveillance, ainsi que des méthodes non médicamenteuses de la prise en charge de la douleur/souffrance.
- Identifier la place des aidants dans la gestion de la prise en charge de la douleur/souffrance.

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

- Situer le projet de formation dans le cadre réglementaire : la législation concernant la prise en charge de la douleur comme de la « matière à penser sa pratique ».
- Connaître les caractéristiques communes des MND et identifier leurs spécificités.
- Identifier et comprendre les différents types de douleur médico-psychosociale dans les MND et leur traitement.

**JOUR 2**

- Identifier la dimension culturelle et psychosociale dans la définition de la douleur et de la souffrance des patients atteints de MND, et identifier la place des représentations dans le vécu professionnel.
- Apprendre à repérer la douleur dans le cadre des MND.

- Identifier la place de l'évaluation de la douleur dans l'accompagnement et les soins au quotidien des patients atteints de MND et connaître les outils d'évaluation de la douleur et leur utilisation.

**JOUR 3**

- Identifier et comprendre le processus de gestion en équipe des traitements médicamenteux adaptés aux différents types de douleur/souffrance.
- Identifier la place des traitements non médicamenteux pour la qualité de vie des patients ayant une MND.
- Comprendre l'importance du travail en équipe pluriprofessionnelle pour la prise en charge de la douleur/souffrance dans les MND en y intégrant la notion d'éducation thérapeutique du patient.
- Identifier l'importance d'intégrer les proches aidants dans la prise en charge de la douleur et de la souffrance dans les MND.



**AFN 11**

**PUBLIC**

Personnels médicaux, paramédicaux et sociaux des établissements sanitaires et médico-sociaux.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

2 mai 2019  
et les 28 et 29 mai 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions:  
vendredi 1 février 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

## ADULTES AUTISTES : ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER, SOIGNER

L'accompagnement des personnes en situation d'autisme est une priorité. Les recommandations de bonnes pratiques 2018 et le 4<sup>e</sup> plan autisme en sont les outils et instruments.

L'adulte autiste, qu'il ait été diagnostiqué jeune ou non, doit être l'acteur de son parcours de vie, qui varie en fonction de la sévérité de ses symptômes, de son âge, de son développement, de son environnement et de son accompagnement. Une meilleure connaissance de l'autisme et des possibilités d'actions dans la prise en charge permettra aux professionnels de lever leurs craintes, et de favoriser l'autonomie et la qualité de vie des personnes adultes en situation d'autisme.

**OBJECTIFS**

- Définir l'autisme, ses particularités et les comorbidités.
- Établir une communication adaptée (posture, outils, environnement).
- Identifier les dispositifs alternatifs pour le diagnostic (télémédecine), pour le soin (HAD) et les consultations dédiées existantes.
- Améliorer les pratiques d'accueil, d'accompagnement et de soins d'un adulte atteint d'autisme au regard des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS.
- Utiliser les outils favorisant la continuité du parcours de soins dans le cadre de la coopération et coordination entre sanitaire et médico-social.

**PROGRAMME**

- L'autisme : définition, historique, épidémiologie, particularités cognitives, suivi somatique.
- Les facteurs de comorbidité.
- Les spécificités de l'autisme adulte.
- Les outils du diagnostic.
- Focus sur les difficultés d'évaluation de l'autisme à l'âge adulte.
- Les outils et modalités de prise en charge alternatifs.

**INTERSESSION**

- Les participants devront étudier un cas terrain selon une trame qui leur sera remise.
- Retour sur les cas travaillés en intersession et échanges.
- Co-construction du projet personnalisé.
- La place des familles/des aidants et l'alliance thérapeutique.
- Les programmes d'intervention et méthodes d'accompagnement.
- Établir une communication adaptée.
- Prévenir et gérer les « comportements-problèmes ».
- Connaître et organiser les ressources et dispositifs existants pour favoriser la continuité des soins.



**AFN 12**

**PUBLIC**

Personnels médicaux, paramédicaux, médico-sociaux, d'encadrement et de direction des établissements sanitaires et médico-sociaux.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

11 septembre  
et 18 octobre 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 21 juin 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

**SOINS DE SUPPORT EN CANCÉROLOGIE**

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

Ce type de prévention passe notamment par les soins de supports, qui sont mis en place en complémentarité des soins et traitements oncohématologiques lorsqu'il y en a. C'est l'objet de cette formation.

**OBJECTIFS**

- Identifier l'organisation de la cancérologie en France.
- Définir les soins de support, les soins non spécifiques, les traitements non médicamenteux, les pratiques complémentaires.
- Identifier le panier de soins mobilisable sur le territoire et disponible pour les patients.
- Élaborer, avec le patient, la réponse à ses besoins en matière de soins de support en équipe pluridisciplinaire.
- Contribuer au développement et à la promotion de l'offre de soins de support au sein de l'établissement.

**PROGRAMME**

**JOUR 1**

- Animé par un médecin ou un cadre supérieur de santé.
- Cartographie des acteurs de la cancérologie en France.
- Les soins de support : définitions, historique, objectifs, acteurs.
- Cartographie du panier de soins mobilisable sur son territoire.
- Conditions de mise en œuvre et de sollicitation pour chaque soin de support identifié.
- Identification des besoins du patient.
- Réalisation d'un plan d'actions ayant pour objectif d'intégrer les soins de support dans sa pratique professionnelle.

**JOUR 2**

- Animé par un psychologue.
- Retour d'expérience après intersession.
- Présentation de vidéos et de retours d'expériences réels sur différents soins de support.
- Travail en équipe et prise en charge pluridisciplinaire.
- Élaborer un plan de communication pour mobiliser les professionnels.

Intersession de 3 à 6 semaines :  
mise en œuvre du plan  
d'actions

**AXE 5**

---

# HANDICAP - ENFANCE



**AFR 10****PUBLIC**

Tout professionnel  
prenant en charge des  
mineurs isolés étrangers.

**ORGANISÉ PAR**

Achat en cours

**DURÉE**

14 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués  
ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

## ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES MINEURS ISOLÉS ÉTRANGERS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

La plupart des mineurs isolés étrangers sont âgés de plus de 15 ans. Ils suivent des parcours migratoires similaires à ceux des adultes. Ainsi, les nationalités les plus représentées d'une année sur l'autre reflètent les tendances générales des flux migratoires vers la France.

Les raisons de la migration sont multiples et peuvent s'entrecroiser : crainte de persécution, situation de conflits, maltraitance, tentative pour retrouver un proche ayant déjà émigré ou d'émancipation de la société d'origine et, plus généralement, recherche d'une vie meilleure. Les mineurs isolés étrangers se trouvent donc à un croisement, relevant à la fois du droit des étrangers et, au titre de l'enfance en danger, du dispositif français de protection de l'enfance, qui ne pose aucune condition de nationalité. À ce jour, le nombre de cas va croissant et les institutions d'accueil sont très sollicitées. L'ANFH souhaite proposer une formation permettant de mieux accompagner les professionnels prenant en charge les mineurs isolés étrangers.

**OBJECTIFS**

Sécuriser pour les  
professionnels les modalités  
d'accompagnement des  
mineurs isolés.

**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, adolescents ou adultes handicapés travaillant dans une structure adhérente à l'ANFH et Unifaf en Bretagne.

**ORGANISÉ PAR**

Formasanté

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 6 et 7 juin 2019  
et le 28 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

564 € par stagiaire sur la base de 8 personnes.

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

**Action en partenariat avec Unifaf.**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 15 mars 2019.

**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.
- Appréhender la situation de l'utilisateur 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 aux 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 mots 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'utilisateur.
- 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 de la crise violente : « 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 de la crise violente : « le passage à l'acte », la gestion des émotions, du côté du professionnel et du côté de l'utilisateur lors du passage à l'acte.
- Quatrième phase de la crise : « le relâchement », récupération et stabilisation, débriefing et donner suite, les outils de suivi, la notion de sanction et de responsabilité.
- La réaction du professionnel face à la violence ou l'agressivité de l'utilisateur : 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.



“

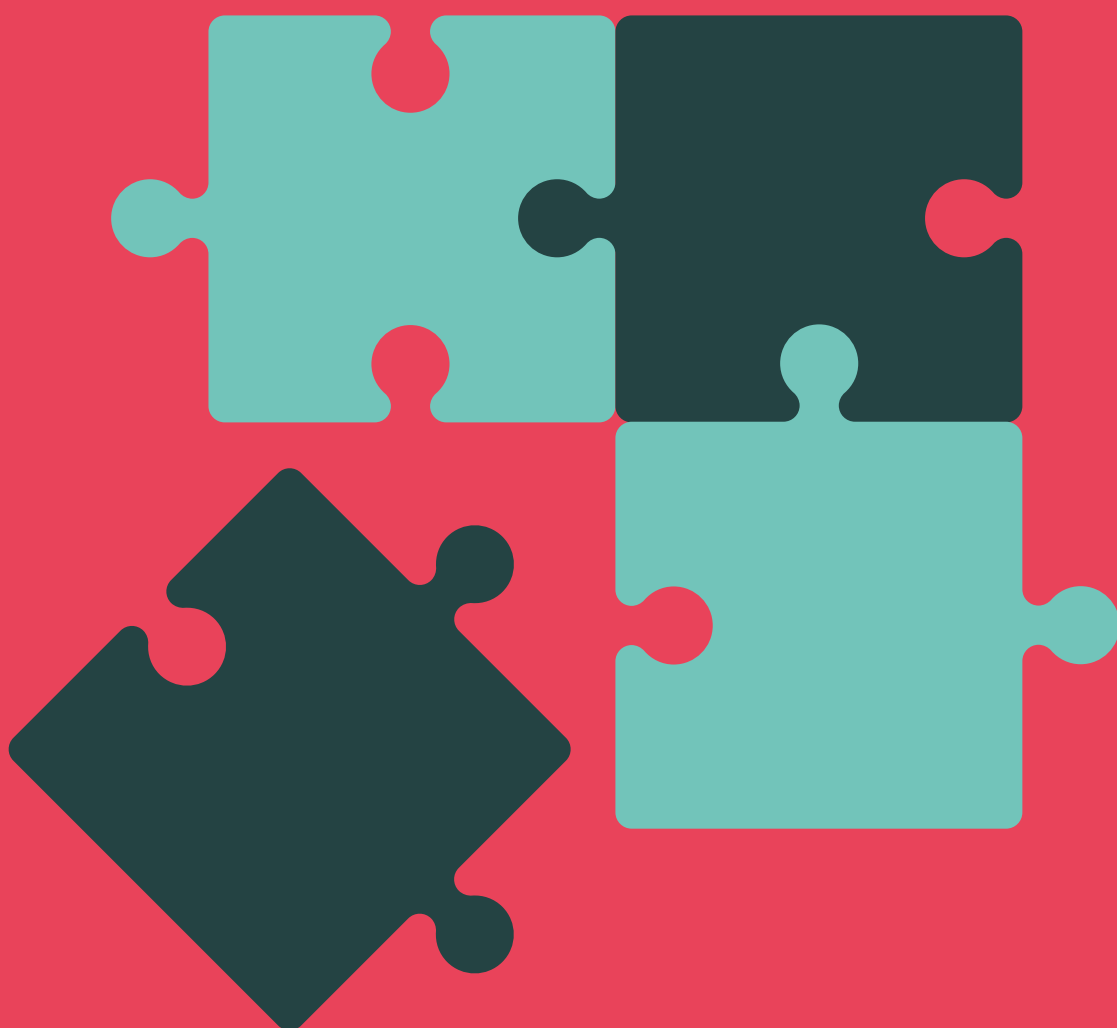
RENDEZ-VOUS  
SUR LE SITE  
INTERNET  
DE L'ANFH POUR  
ORGANISER  
VOS PROJETS  
PROFESSIONNELS  
WWW.ANFH.FR

”

## AXE 6

---

# COMPÉTENCES-CLÉS



**AFR 6**

**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**

GRETA Bretagne Occidentale /Askoria

**DURÉE**

21 heures

**LIEU & DATES**

Les 6 et 7 juin 2019 et le 24 juin 2019  
Rennes

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Pris en charge par l'ANFH

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions : vendredi 5 avril 2019.

**CONTACT**

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

**DISPOSITIF COMPÉTENCES-CLÉS : PROFESSIONNALISER LES ACCOMPAGNANTS**

Les instances régionales de l'ANFH souhaitent développer un dispositif compétences-clés en situation professionnelle adapté aux besoins du secteur sanitaire, social et médico-social.

Cette formation destinée aux accompagnants leur permettra d'appréhender la démarche de l'ANFH, de s'approprier les principes de compétences-clés, de dédramatiser le principe d'évaluation, de 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 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.

**PROGRAMME**

- Les différentes modalités d'évaluation et de repérage développées au sein de l'ANFH en rapport à la loi sécurisation des parcours professionnels.
- Origine des concepts de compétences-clés (OCDE, CE, etc.).
- Éléments sociétaux concernant l'illettrisme en France et les compétences de base.
- Les causes, les conséquences, les risques pour la personne, pour l'institution.
- Les enjeux pour les établissements et les agents et les différents acteurs concernés.
- Le concept de compétence, les différentes formes de compétences.
- Les étapes de la démarche (aspects généraux, individualisation des parcours).

- Les freins et difficultés à repérer et à soulever.
  - Simulation d'entretiens d'explicitation et utilisation des outils pour mobiliser et motiver les agents à entrer dans le dispositif compétences-clés.
- Un espace numérique sera ouvert pour permettre aux stagiaires et formateurs de dialoguer et de déposer des ressources.**
- Un travail intersession sera demandé et exploité au cours de la troisième journée.**

**AFR 7**

**PUBLIC**

Tout professionnel volontaire repéré par son établissement ou par un conseiller ANFH exerçant en établissement sanitaire, social ou médico-social public, et ayant exprimé un projet de parcours professionnel ou envisageant un projet d'évolution professionnelle, tout professionnel ayant besoin de développer des compétences-clés en situation professionnelle.

**ORGANISÉ PAR**

CLPS

**DURÉE**

70 heures + 1 heure et demie de positionnement.

**LIEU & DATES**

3 octobre, 10 octobre, 17 octobre, 7 novembre, 14 novembre, 21 novembre, 28 novembre, 5 décembre, 12 décembre et 19 décembre 2019.  
Rennes

**FINANCEMENT**

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

**RENSEIGNEMENTS  
COMPLÉMENTAIRES**

Clôture des inscriptions :  
vendredi 21 juin 2019.

**CONTACT**

**Marie-Noëlle FRINAULT**  
Conseillère formation

→02.99.35.28.64

→mn.frinault@anfh.fr

**DISPOSITIF COMPÉTENCES-CLÉS :  
PROFESSIONNALISER LES AGENTS**

Les instances régionales de l'ANFH souhaitent développer un dispositif compétences-clés en situation professionnelle adapté aux besoins du secteur sanitaire, social et médico-social.

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

**OBJECTIFS**

→ Acquérir les prérequis nécessaires à la réalisation de son projet professionnel au regard du positionnement individualisé.

→ Accéder à davantage d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

→ Accroître son opérationnalité en situation de travail.

→ Sécuriser les parcours professionnels envisagés.

→ Faciliter la professionnalisation et la qualification.

**PROGRAMME**

→ Un entretien individuel présentant les objectifs du positionnement, les outils d'évaluation, et permettant un échange sur les parcours, les motivations, les attentes et le projet éventuel de l'agent.

→ Un entretien individuel de positionnement de l'agent (préalable à l'entretien en formation) les 9, 10, 19 ou 20 septembre 2019.

→ Des tests oraux et écrits pour évaluer les pré-acquis (compétences orales, écrites, numériques, informatiques...) et besoins de formation.

**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.

“

PARITARISME  
SOLIDARITÉ  
PROXIMITÉ

”



---

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER (ANFH)  
EST UNE **ASSOCIATION LOI 1901** AGRÉÉE PAR LE **MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS** DEPUIS 2007.  
ELLE EST AUJOURD'HUI **LE SEUL OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.**

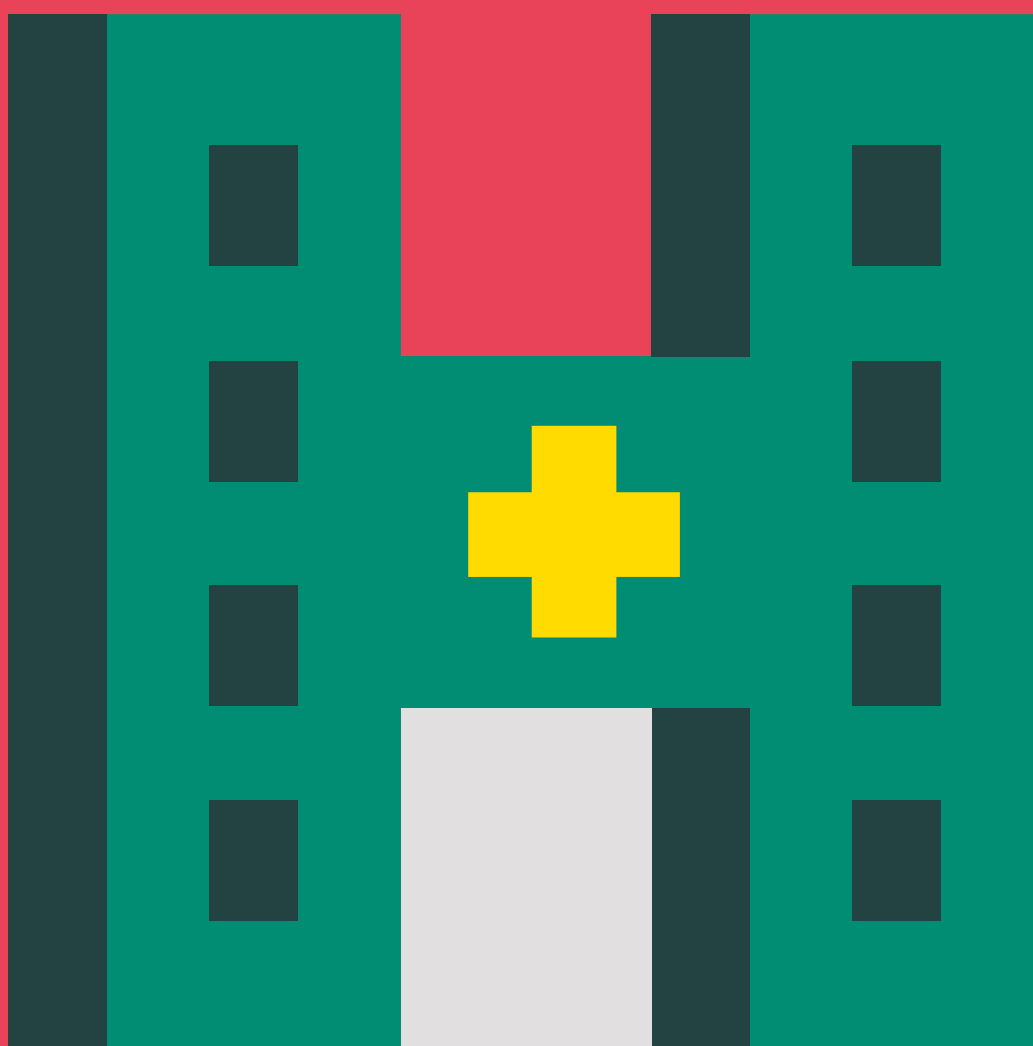
---



**AXE 7**

---

# ORGANISATION HOSPITALIÈRE



**AFC 20A**  
**AFC 20B**  
**AFC 21A**  
**AFC 21B**  
**AFC 21C**  
**AFC 22A**  
**AFC 22B**

## 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 formation, 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.

Ce dispositif est composé de 3 formations dispensées par différents organismes :

- élaborer un plan d'action pour la mise en place du DPC dans les établissements de santé, dispensée par 2 organismes (AFC20A, AFC20B);
- élaborer un plan de formation d'établissement pluriannuel intégrant les spécificités du DPC, dispensée par 3 organismes (AFC21A, AFC21B, AFC21C);
- être référent DPC, dispensée par 2 organismes (AFC22A, AFC22B).

### Modalités pratiques pour les formations en intra-établissement

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

→ 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 des dates de formation.

→ 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 cette formation auprès de l'organisme.

### CONTACT

**Marie-Annick LE FILOUS**  
**Conseillère formation**

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr



**AFC 20A**

**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**

5 jours (2 + 3).  
35 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Sont à imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.  
Coût groupe : 5 500 €. Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement.  
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 18 janvier 2019.

**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 20B**

**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**

5 jours ( 2 + 2 + 1)  
35 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Sont à imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.  
Coût groupe : 7 500 €.  
Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement.  
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 18 janvier 2019.

**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 (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.

**AFC 21A**

**PUBLIC**

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables et chargés de formation, concepteurs/animateurs de programmes/actions DPC.

**ORGANISÉ PAR**

CNEH

**DURÉE**

3 jours (2+1)

21 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Sont à imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical. Coût groupe : 4250 €. Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement. Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 18 janvier 2019.

**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, 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 pluri professionnelles 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**

**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 21B**

**PUBLIC**

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables et chargés de formation, concepteurs/animateurs de programmes/actions DPC.

**ORGANISÉ PAR**

ECS Compétences

**DURÉE**

3 jours (2 + 1)

21 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Sont à imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical. Coût groupe : 4195,20 €. Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement. Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 18 janvier 2019.

**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.
- Déclinaisons 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, 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 de 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 21C****PUBLIC**

Personnel des directions des ressources humaines et des affaires médicales, référents et gestionnaires du DPC, direction des soins, responsables qualité, responsables et chargés de formation, concepteurs/animateurs de programmes/actions DPC.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

2 jours en présentiel + accès à la plateforme.  
14 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

Sont à imputer sur le plan de formation pour le personnel non médical, sur le budget de la formation médicale pour le personnel médical.  
Coût groupe : 3 650 €. Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Formation en intra-établissement.  
Clôture des demandes de constitution de groupe : vendredi 18 janvier 2019.

**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, 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, 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.

**À l'issue des deux 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 avancée des plans d'action.

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

→ Échanges sur le forum.

**AFC 22A**

**PUBLIC**

Référents DPC identifiés en établissements, inter-établissements.

**ORGANISÉ PAR**

ECS Compétences

**DURÉE**

3 jours (2 + 1).  
21 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

4195,20 €. Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

**Formation en intra-établissement ou en inter-établissements. Formation en inter-établissement : 1 et 2 octobre et 5 novembre 2019 (Rennes).**

Clôture des demandes de constitution de groupe : 21 juin 2019.

**CONTACT**

**Marie-Annick LE FILOUS  
Conseillère formation**

→02.99.35.28.77

→ma.lefilous@anfh.fr

**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-établissements) 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-établissements.

**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.

**AFC 22B**

**PUBLIC**

Référents DPC identifiés en établissement, inter-établissements.

**ORGANISÉ PAR**

Formavenir Performances

**DURÉE**

2 jours.  
21 heures

**LIEU & DATES**

Seront communiqués ultérieurement

**COÛT PÉDAGOGIQUE**

3200 euros.  
Modalités pratiques pour les formations intra-établissement : page 21.

**RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

**Formation en intra-établissement ou en inter-établissements. Formation en inter-établissement : 11 et 12 novembre 2019 (Rennes).**

Clôture des demandes de constitution de groupe : 21 juin 2019.

**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-établissements) 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-établissements.

**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 priorisation de ces activités.
  - 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 avancée des plans d'action.
  - Retours d'expérience (résultats, difficultés...).
  - Échanges sur le forum.

## GLOSSAIRE

- A**
- ACH:** adjoint des cadres hospitaliers
  - AFC:** action de formation coordonnée
  - AFN:** action de formation nationale
  - AFR:** action de formation régionale
  - AMA:** assistant(e) médico-administrative
  - ANDPC:** agence nationale du développement professionnel continu
  - ANESM:** agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
  - ANFH:** association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
  - APP:** analyse des pratiques professionnelles
  - ARS:** agence régionale de santé
  - ASH:** agent des services hospitaliers
  - ASG:** assistant de soins en gérontologie
- B**
- BC:** bilan de compétences
- C**
- CA:** conseil d'administration
  - CAP:** commission administrative paritaire
  - CFP:** congé de formation professionnelle
  - CH:** centre hospitalier
  - CHSCT:** comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
  - CHU:** centre hospitalier universitaire
  - CQP:** certificat de qualification professionnelle
  - CME:** commission médicale d'établissement
  - CNSA:** caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
  - CTE:** comité technique d'établissement
  - CTR:** conférence thématique régionale
  - CPOM:** contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
- D**
- DEAS:** diplôme d'État d'aide-soignant
  - DGOS:** direction générale de l'offre de soins
  - DIF:** droit individuel à la formation
  - DPC:** développement professionnel continu
  - DU:** document unique
- E**
- EHPAD:** établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
  - ETP:** éducation thérapeutique du patient
  - EP:** étude promotionnelle
  - EPP:** évaluation des pratiques professionnelles
  - EPRD:** état prévisionnel des recettes et des dépenses
- F**
- FAE:** formation d'adaptation à l'emploi
  - FEHAP:** fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif
  - FPH:** Fonction publique hospitalière
  - FPTLV:** formation professionnelle tout au long de la vie
  - FPSPP:** fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
  - FSE:** fonds social européen
  - FOAD:** formation ouverte accompagnée et à distance
  - FIPHFP:** fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
- G**
- GHT:** groupement hospitalier de territoire
  - GPMC:** gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
- H**
- HAS:** haute autorité de santé
- O**
- OPCA:** organisme paritaire collecteur agréé
- P**
- PH:** praticien hospitalier
  - PUI:** pharmacie à usage intérieur
- R**
- RFC:** responsable formation continue
  - RH:** ressources humaines
  - RNCP:** répertoire national des certifications professionnelles
  - RPS:** risques psychosociaux
- S**
- SROS:** schéma régional de l'organisation sanitaire
- T**
- TSH:** technicien supérieur hospitalier
  - T2A:** tarification à l'activité
- V**
- VAE:** validation des acquis de l'expérience





WWW.ANFH.FR

BRETAGNE

## BULLETIN D'INSCRIPTION ACTIONS DE FORMATIONS 2019

**ACTION N°:**

**TYPE:** AFR  AFC  AFN

**DATE(S):**

**INTITULÉ DE LA FORMATION:**

**CODE ETS:**

**ÉTABLISSEMENT:**

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

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

**MONTANT PRÉVISIONNEL DES FRAIS**

Frais pédagogiques	Frais de déplacement - séjour	Frais de traitement

Date :

Signature du directeur et cachet de l'établissement :

**ANFH**

---

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
Tél. : 01 44 75 68 00  
communication@anfh.fr  
www.ANFH.fr

**CONCEPTION GRAPHIQUE  
ET RÉALISATION**

---

Atelier Marge Design

**ILLUSTRATIONS**

---

Gwladys Morey



